



Universidad
Norbert Wiener

FACULTAD DE NEGOCIOS
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN Y
NEGOCIOS INTERNACIONALES

Tesis

Compromiso organizacional y estrés laboral en docentes de la Institución
Educativa Secundaria Independencia Nacional Puno, 2025

Para optar el Título Profesional de
Licenciado en Administración y Negocios Internacionales

Presentado por:

Autor: Centon Paredes, Danny Daniel

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-3278-6577>

Asesor: Dr. Sanchez Roque, Leoncio Robinson

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1336-8288>

Lima – Perú

2026

17. Declaración de autoría

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	FECHA: 25/02/2026 VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

Yo, **DANNY DANIEL, CENTON PAREDES**, egresado de la Facultad de Ingeniería y Negocios y Escuela Académica Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación **"COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA INDEPENDENCIA NACIONAL PUNO, 2025"**.

Asesorado por el docente: **Dr. LEONCIO ROBINSON, SANCHEZ ROQUE** DNI N° **43339740** ORCID N° 0000-0003-1336-8288, tiene un índice de similitud de **16 (dieciseis) %** con código: Identificador de entrega **trn:oid:::14912:585728168**, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



Firma de autor 1
Danny Daniel, CENTON PAREDES
DNI: N° **45556272**

Firma de autor 2
Nombres y apellidos del Egresado
DNI:



Firma de Asesor
Dr. Leoncio Robinson, SANCHEZ ROQUE
DNI: N° **43339740**

Lima, **25 de febrero del 2025**

INDICE

Dedicatoria.....	5
Agradecimientos	6
Índice de tablas.....	7
Resumen	8
Introducción	10
CAPITULO I: EL PROBLEMA	12
1.1. Planteamiento del problema:	12
1.2. Formulación de problema:	14
1.3. Objetivos de la investigación:	14
1.3.1. Objetivo general	14
1.3.2. Objetivos específicos	15
1.4. Justificación	15
1.4.1. Teórica	15
1.4.2. Metodológica.....	16
1.4.3. Práctica.....	16
CAPITULO II: MARCO TEORICO	19
2.1. Antecedentes de la investigación.....	19
2.2. Bases teóricas:	23
2.3. Hipótesis.....	30
2.3.1. Hipótesis general:.....	30
2.3.2. Hipótesis específicas:.....	30
CAPITULO III: METODOLOGÍA:.....	32
3.1. Método de investigación	32
3.2. Enfoque de investigación:	32
3.3. Tipo de estudio:.....	32
3.4. Diseño de investigación:.....	33
3.5. Población y criterios de selección:	33
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	36
3.7.1 Técnica.....	36
3.7.3 Validación.....	37

3.7.4 Confiabilidad	37
3.8. Procesamiento y análisis de datos.....	37
3.9. Aspectos éticos y de integridad científica:	38
CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	43
4.1. Resultados	43
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados.....	43
4.2.2. Discusión de los resultados	53
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMEDACIONRES	57
5.1. Conclusiones.....	57
5.2. Recomendaciones	59
REFERENCIAS	61
ANEXOS.....	65

Dedicatoria

Dedico este trabajo a Dios y a mi madre.

A Dios, por su guía constante, su protección y la fortaleza que me ha concedido para perseverar en cada etapa de este proceso.

A mi madre, por su dedicación inagotable, por velar siempre por mi formación y bienestar, y por constituirse en un pilar fundamental en mi vida. Su apoyo firme y su confianza plena fueron decisivos para la culminación de este logro.

Agradecimientos

En primer lugar, agradezco a Dios por haber guiado mi camino y concederme la fortaleza necesaria para llegar hasta este momento tan importante de mi vida.

A mi familia, especialmente a mi madre, y a mi pareja Norma Lucila, CHAMBILLA COLQUE. Por brindarme su apoyo incondicional, su comprensión y su fuerza en cada etapa de este proceso. Su amor y confianza han sido fundamentales para alcanzar este logro.

Expreso también mi profundo agradecimiento a mi asesor de tesis, Dr. Leoncio Robinson, SÁNCHEZ ROQUE. Por su orientación, dedicación y apoyo constante durante el desarrollo de este trabajo. Su guía académica y su amistad han contribuido significativamente a mi formación y al resultado de esta investigación.

Finalmente, a la Universidad Norbert Wiener, por brindarme las facilidades y el acompañamiento necesario para la realización y sustentación de mi tesis.

Índice de tablas

Tabla 1 Número total de docentes de la institución educativa	34
Tabla 2 Muestra de docentes que laboran en la institución educativa	34
Tabla 3 Relación entre la dimensión afectiva y estrés laboral en los docentes	43
Tabla 4 Relación entre la dimensión continuidad y estrés laboral en los docentes.	46
Tabla 5 Relación entre la dimensión normativa y estrés laboral en los docentes.....	48
Tabla 6 Relación entre el compromiso organizacional y el estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Independencia Nacional de la ciudad de Puno durante el año 2025.....	51

Resumen

La investigación desarrollada tuvo como propósito establecer la relación existente entre el compromiso organizacional y el estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Independencia Nacional de la ciudad de Puno, durante el año 2025. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y con un diseño no experimental de corte transversal, buscando identificar la forma en que ambas variables interactúan en el contexto educativo. La muestra estuvo integrada por 37 docentes, quienes fueron seleccionados a través de un muestreo no de tipo no probabilístico. Para la recolección de datos, se aplicaron los cuestionarios de Meyer y Allen (1997), que evalúan el compromiso organizacional en sus tres dimensiones (afectiva, de continuidad y normativa), y el instrumento propuesto por la OIT/OMS, que mide el nivel de estrés laboral. Se utilizó el coeficiente Rho de Spearman para el análisis estadístico, considerando un nivel de significancia de $p < 0.05$. Los resultados mostraron que no existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y el estrés laboral ($Rho = 0.308$; $p = 0.063$), aunque se evidenció una tendencia positiva débil. En las dimensiones, la afectiva obtuvo $Rho = 0.231$, la de continuidad $Rho = 0.321$ y la normativa $Rho = 0.176$, todas sin significancia estadística. Se concluye que el compromiso y el estrés coexisten en el entorno docente, pero no se condicionan directamente. Los resultados destacan la necesidad de fortalecer la salud emocional, el reconocimiento institucional y las políticas de bienestar laboral, para consolidar un compromiso organizacional equilibrado que favorezca el desarrollo profesional y humano del docente.

Palabras clave: compromiso organizacional, estrés laboral, docentes, educación secundaria, clima organizacional.

Abstract

The present study aimed to establish the relationship between organizational commitment and work-related stress among teachers at the Independencia Nacional Secondary Educational Institution in the city of Puno during the year 2025. The research was conducted under a quantitative approach, with a correlational type and a non-experimental cross-sectional design, seeking to identify how both variables interact within the educational context. The sample consisted of 37 teachers, selected through non-probabilistic sampling. For data collection, the Meyer and Allen (1997) questionnaires were applied to assess organizational commitment across its three dimensions (affective, continuance, and normative), along with the instrument proposed by the ILO/WHO to measure the level of work-related stress. Spearman's Rho coefficient was used for statistical analysis, considering a significance level of $p < 0.05$. The results indicated that there is no statistically significant relationship between organizational commitment and work-related stress ($Rho = 0.308$; $p = 0.063$), although a weak positive trend was observed. Regarding the dimensions, the affective dimension obtained $Rho = 0.231$, the continuance dimension $Rho = 0.321$, and the normative dimension $Rho = 0.176$, none of which were statistically significant. It is concluded that organizational commitment and work-related stress coexist in the teaching environment but do not directly condition one another. The findings highlight the need to strengthen emotional well-being, institutional recognition, and workplace well-being policies in order to consolidate a balanced organizational commitment that supports teachers' professional and personal development.

Keywords: organizational commitment, work stress, teachers, secondary education, organizational climate.

Introducción

En el ámbito educativo contemporáneo, caracterizado por dinámicas de cambio permanente, mayores exigencias institucionales y crecientes demandas sociales, la labor docente adquiere una importancia estratégica en la formación integral de los estudiantes. No obstante, dichas condiciones también generan presiones que pueden incidir en el equilibrio emocional y el desempeño profesional del profesorado. En este contexto, el estudio del compromiso organizacional y el estrés laboral resulta particularmente relevante, en tanto ambos constructos influyen de manera significativa en la calidad del trabajo docente y en la sostenibilidad de los procesos educativos.

El compromiso organizacional se concibe como el grado de identificación, involucramiento y vínculo que el trabajador establece con la institución a la que pertenece, expresándose a través de dimensiones como la afectiva, referida al apego emocional; la de continuidad, asociada a la permanencia por razones de necesidad o conveniencia; y la normativa, vinculada al sentido de obligación moral. Por su parte, el estrés laboral se entiende como una respuesta psicofisiológica ante las demandas del entorno laboral que exceden la capacidad de afrontamiento del individuo, pudiendo manifestarse en síntomas de agotamiento, tensión emocional y disminución del bienestar general.

Desde esta perspectiva, la relación entre compromiso organizacional y estrés laboral no puede asumirse como un fenómeno unidireccional o lineal, ya que niveles elevados de compromiso podrían, en determinados contextos, favorecer la resiliencia y la motivación; pero, en ausencia de condiciones laborales adecuadas, también podrían intensificar la sobrecarga emocional y el desgaste profesional. Esta problemática adquiere especial relevancia en el contexto educativo peruano, donde los docentes enfrentan limitaciones estructurales, exigencias administrativas y condiciones laborales que pueden afectar su estabilidad emocional y desempeño.

En atención a lo expuesto, la presente investigación tiene como propósito determinar la relación entre el compromiso organizacional y el estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Independencia Nacional de la ciudad de Puno durante el año 2025. Asimismo, se plantea analizar dicha relación considerando las dimensiones afectiva, de continuidad y normativa, con el fin de comprender de manera específica la interacción entre estos componentes.

En términos metodológicos, el estudio se desarrolla bajo un enfoque cuantitativo, de tipo básico, con nivel correlacional y diseño no experimental de corte transversal. Para la obtención de información se empleó la técnica de la encuesta, aplicándose el Cuestionario de Compromiso Organizacional de John Meyer y Natalie Allen, así como la Escala de Estrés Laboral de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su versión adaptada por Suárez (2013). El procesamiento de los datos se efectuó mediante técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales, empleando el coeficiente de correlación de Spearman para el análisis de la relación entre las variables.

Finalmente, los resultados obtenidos evidencian que la relación entre el compromiso organizacional y el estrés laboral presenta un comportamiento complejo, en el cual el compromiso puede desempeñar tanto un rol protector como un factor que incrementa la tensión emocional, dependiendo de las condiciones del entorno institucional. En ese sentido, los hallazgos de la investigación constituyen un aporte relevante para la formulación de estrategias orientadas a fortalecer el bienestar docente y optimizar la gestión educativa.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema:

La investigación presento como propósito de estudio establecer la relación entre las variables compromiso organizacional y estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Independencia Nacional de Puno, durante el año 2025. En el contexto que se vivió, el desconcierto socioeconómico global continuó generando transformaciones en los ámbitos económico, tecnológico y social. La educación, en dicho escenario, desempeñó un papel clave para impulsar cambios positivos orientados al desarrollo integral de la persona, la familia y por ende la sociedad. Sin embargo, esta realidad afectó directamente el compromiso organizacional de los trabajadores en instituciones tanto públicas como privadas, debilitando dimensiones fundamentales como el componente afectivo, la práctica de valores y los aspectos normativos vinculados a la vocación de servicio (Chiavenato, 2009).

Asimismo, se evidenció que el estrés laboral fue una consecuencia frecuente de la falta de compromiso organizacional, manifestándose como una respuesta individual ante las demandas y presiones del entorno, especialmente en contextos laborales que superaron las capacidades o conocimientos del trabajador. En el ámbito educativo, esta condición se agudizó debido a factores como la interacción continua con los estudiantes, las limitaciones tecnológicas, la escasa cohesión entre los equipos de trabajo, el incumplimiento de metas y la falta de alineación con la misión y visión institucional. Todo ello repercutió negativamente en la salud ocupacional del docente y en el clima institucional (Organización Mundial de la Salud, 2014).

A nivel nacional, se identificaron indicios claros de un compromiso organizacional deficiente en docentes del nivel secundario, evidenciado en bajos niveles de motivación, débil práctica de valores y escasa vocación de servicio. Esta situación contribuyó al incremento del estrés docente, un fenómeno poco explorado y valorado

en varios contextos de América Latina. De este modo, la investigación permitió cubrir un vacío de información estadística respecto a cómo el bajo compromiso laboral podía originar estados de estrés en los docentes y cómo estos, a su vez, desencadenaron enfermedades psicosomáticas (Zavala, 2008).

Además, se determinó que tanto el bajo compromiso como el estrés laboral estuvieron relacionados con determinadas características personales de los docentes, tales como una deficiente capacidad de afrontamiento, baja autoestima, escasa asertividad, poca tolerancia a la frustración y limitada gestión emocional (Chiavenato, 2009). En consonancia con ello, Calderón (2016) demostró que en los últimos años cobraron relevancia los estudios que evidenciaron cómo el fortalecimiento del compromiso organizacional impactó positivamente en el bienestar laboral y el desempeño profesional de los trabajadores.

En el contexto local, particularmente en la ciudad de Puno, las instituciones educativas públicas enfrentaron desafíos persistentes relacionados con la gestión del recurso humano docente. La I.E.S. Independencia Nacional, ubicada en el núcleo urbano de la ciudad, reunió a un colectivo docente que, según reportes previos, mostró signos de desgaste emocional, agotamiento crónico y desmotivación general. Estos factores influyeron negativamente tanto en el desempeño individual como en la calidad del servicio educativo y el clima organizacional.

Uno de los fenómenos que se analizó con mayor detalle fue el estrés laboral, el cual se manifestó mediante agotamiento físico y mental, despersonalización y una visión negativa del entorno de trabajo (Maslach & Leiter, 2017). Asimismo, se observó una disminución del compromiso organizacional del profesorado, entendido como una menor vinculación afectiva, normativa y de permanencia con la institución educativa (Meyer & Allen, 1997). La investigación partió de la hipótesis de que existía una

relación inversa entre ambos factores, donde niveles elevados de estrés debilitaban significativamente el compromiso organizacional (Llorens et al., 2006).

En este sentido, resultó fundamental examinar la interacción entre la variable estrés laboral y la variable compromiso organizacional en los docentes de la I.E.S. Independencia Nacional, considerando las particularidades del contexto educativo puneño: limitada inversión en infraestructura, exceso de tareas administrativas, presiones externas provenientes de la UGEL y el MINEDU, así como la carencia de estrategias institucionales que promovieran el acompañamiento emocional y motivacional del personal docente.

1.2. Formulación de problema:

1.2.1. Problema General

¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y el estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Independencia Nacional de la ciudad de Puno durante el año 2025?

1.2.2. Problemas específicos

PE1. ¿Existe asociación entre la dimensión afectiva y estrés laboral en los docentes?

PE2. ¿Existe asociación entre la dimensión continuidad y estrés laboral en los docentes?

PE3. ¿Existe relación entre la dimensión normativa y estrés laboral en los docentes?

1.3. Objetivos de la investigación:

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Independencia Nacional de la ciudad de Puno durante el año 2025.

1.3.2. Objetivos específicos

OE1. Establecer la relación entre la dimensión afectiva y estrés laboral en los docentes.

OE2. Analizar la relación entre la dimensión continuidad y estrés laboral en los docentes.

OE3. Evaluar la relación entre la dimensión normativa y estrés laboral en los docentes.

1.4. Justificación

La presente investigación tuvo un enfoque correlacional y se desarrolló con la intención de analizar la relación existente entre el compromiso organizacional y el estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Independencia Nacional de la ciudad de Puno, durante el año 2025. La necesidad de realizar este estudio surgió ante la constatación de que el contexto educativo contemporáneo estuvo marcado por múltiples exigencias académicas, administrativas y sociales que afectaron directamente la motivación y el bienestar emocional de los docentes.

1.4.1. Teórica

Desde una perspectiva teórica, el estudio permitió ampliar la comprensión de los fenómenos psicosociales que intervienen en el desempeño docente, aportando evidencia empírica sobre la vinculación entre el grado de compromiso institucional y las manifestaciones del estrés laboral. La investigación se sustentó en los modelos propuestos por Meyer y Allen (1997) respecto a las dimensiones del compromiso organizacional-afectiva, de continuidad y normativa-, y en los aportes de la Organización Mundial de la Salud (2019) sobre los factores que determinan el estrés ocupacional. De esta forma, el trabajo contribuyó al fortalecimiento del conocimiento científico en el campo de la psicología organizacional y educativa, especialmente en contextos latinoamericanos donde aún existen vacíos de investigación.

1.4.2. Metodológica

En el plano metodológico, la investigación se apoyó en instrumentos validados internacionalmente y adaptados al contexto nacional. Para la recolección de datos de la variable compromiso organizacional se utilizó el cuestionario de Meyer y Allen, mientras que para el estrés laboral se aplicó el instrumento diseñado por la OIT y la OMS. Ambos cuestionarios fueron revisados por especialistas y sometidos a un análisis de confiabilidad mediante el estadístico alfa de Cronbach, con el fin de garantizar la validez y consistencia de las mediciones. Este proceso permitió obtener datos precisos, confiables y representativos de la población docente de la institución estudiada.

1.4.3. Práctica

En cuanto a la relevancia práctica, los resultados que se obtuvieron de la presente investigación ofrecieron un diagnóstico claro sobre los niveles de compromiso y estrés laboral presentes en los docentes, lo que permitió proponer acciones orientadas al fortalecimiento del bienestar emocional y la mejora del clima organizacional. A partir de los hallazgos obtenidos, se plantearon recomendaciones específicas dirigidas a las autoridades educativas, tales como la implementación de programas de acompañamiento psicológico, talleres de motivación institucional y estrategias de gestión emocional que contribuyeran al fortalecimiento del compromiso docente y la reducción del estrés.

En consecuencia, esta tesis aportó información valiosa para la toma de decisiones en materia de gestión del talento humano educativo, promoviendo una cultura organizacional más saludable y comprometida con la calidad de la enseñanza. Asimismo, contribuyó a generar conciencia sobre la importancia de atender la salud mental del profesorado como un componente esencial para el logro de los propósitos

institucionales y seguir una mejora continua del sistema educativo en la región de Puno y en el país.

1.5. Limitaciones de la investigación

Para la presenta investigación se presenta las siguientes limitaciones:

Limitación temporal:

Corte Transversal: La recolección de datos se realizó en un solo momento del año 2025. Esto impide observar la evolución o cambios en el compromiso organizacional y el estrés laboral a lo largo del año académico.

Periodo de Ejecución: El tiempo disponible para la investigación fue limitado, lo que imposibilitó realizar un seguimiento longitudinal para establecer relaciones de causalidad más profundas.

Limitación Espacial:

Ámbito Geográfico e Institucional: El estudio se circunscribe exclusivamente a la Institución Educativa Secundaria Independencia Nacional de la ciudad de Puno. Debido a que cada institución posee una cultura organizacional, infraestructura y dinámicas internas particulares, los resultados obtenidos no pueden generalizarse de manera automática a otros centros educativos de la región o del país.

Limitación Poblacional o Unidad de Análisis

Representatividad del Grupo: La población estuvo conformada únicamente por los docentes de la institución mencionada. Al centrarse en este grupo específico, el alcance de los hallazgos se restringe a este perfil profesional y a las condiciones particulares de su entorno laboral inmediato.

Otras Limitaciones Relevantes

Metodológicas (Sesgo de Autoinforme): El uso de cuestionarios de autopercepción introduce el riesgo de "deseabilidad social", donde los docentes pueden haber respondido según lo que se considera aceptable y no necesariamente según su realidad absoluta.

Acceso a la Información: Existieron restricciones por criterios de confidencialidad institucional que impidieron el acceso a registros internos complementarios, limitando la contratación de datos.

Factores Externos No Controlados: Variables intervinientes como la carga administrativa imprevista, problemas personales de los docentes o el contexto político - educativo del momento, que pudieron influir en los niveles de estrés detectados.

La presente investigación, enfocada en analizar la relación entre el compromiso organizacional y el estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Independencia Nacional de la ciudad de Puno durante el año 2025, presenta algunas limitaciones que podrían influir en el alcance y la interpretación de los resultados, sin comprometer el logro de los objetivos propuestos.

En primer lugar, se debe considerar que el estudio tiene un enfoque correlacional y de corte transversal, lo cual implica que la información se recogió en un solo momento. Esto permite identificar relaciones entre las variables, pero no establecer con certeza si una influye directamente sobre la otra a lo largo del tiempo.

Por otro lado, el hecho de que la investigación se haya desarrollado en una sola institución educativa constituye una limitación importante. Las condiciones propias de esta institución como su cultura organizacional, dinámica interna o contexto social pueden diferir de otras realidades, por lo que los resultados no necesariamente pueden generalizarse a otras instituciones educativas.

Asimismo, la población de estudio estuvo conformada únicamente por docentes de dicha institución, lo que restringe el alcance de los hallazgos. Si bien los resultados

reflejan la situación de este grupo en particular, no pueden extenderse de manera amplia a otros contextos educativos sin considerar sus propias características.

También es importante señalar que los datos fueron obtenidos mediante cuestionarios de autopercepción, lo que implica que las respuestas dependen de la sinceridad y percepción individual de los participantes. En algunos casos, los docentes pudieron responder de manera socialmente aceptable o interpretar las preguntas de forma distinta, lo cual podría generar ciertos sesgos en la información recolectada. Otra limitación estuvo relacionada con el acceso a información institucional complementaria, ya que algunos datos relevantes no pudieron ser considerados debido a criterios de confidencialidad. Esto limitó la posibilidad de contrastar los resultados obtenidos con registros internos más amplios.

De igual forma, existen factores externos que no pudieron ser controlados durante el desarrollo del estudio, como la carga laboral, actividades administrativas, situaciones personales o el contexto específico del periodo académico. Estos elementos pueden influir tanto en el nivel de estrés como en el compromiso de los docentes.

Finalmente, el tiempo disponible para realizar la investigación también representó una limitación, ya que no permitió realizar un seguimiento a lo largo del año para observar posibles cambios en las variables estudiadas.

A pesar de estas limitaciones, el estudio proporciona información valiosa sobre la relación entre el compromiso organizacional y el estrés laboral en el contexto analizado, permitiendo una mejor comprensión de estos factores y su impacto en el ámbito educativo.

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Antecedentes nacionales:

Pérez y Ayvar (2024) llevaron a cabo un estudio en el distrito de Puente Piedra (Lima) enfocado en el cumplimiento del ODS 4, analizando los resultados obtenidos de la relación entre las variables se encuentra estrés laboral y compromiso organizacional de los docentes de escuelas. Este estudio, de carácter cuantitativo y con un nivel descriptivo-correlacional, se realizó mediante un diseño no experimental y de corte transversal, involucrando a 80 docentes elegidos aleatoriamente de una población de 101. Se implementaron encuestas utilizando instrumentos validados por expertos y con alta confiabilidad (alfa de Cronbach). Los resultados demuestran que el 45 % de los docentes mostraba un nivel moderado en la variable estrés, mientras que el 46,3 % presentaba un compromiso organizacional igualmente moderado. Se concluyó que existe una relación de tipo inversa moderada entre ambas variables ($Rho = -0.550$; $p < 0.05$), lo que implica que, a mayor compromiso, menor es el nivel de estrés.

Gómez (2023) analizó la conexión entre el estrés en el trabajo y el compromiso con la organización, desde el punto de vista de los docentes de una escuela pública en el Cercado de Lima. La investigación mencionada fue de tipo correlacional, con un diseño cuantitativo y no experimental. Se involucró a 61 docentes, los cuales se les aplicaron cuestionarios tipo Likert que fueron validados previamente y los mismos mostraron niveles de confiabilidad adecuados (alfa de Cronbach de .789 para el estrés y .872 para el compromiso). Los resultados obtenidos mostraron que el estrés laboral se presentaba en un nivel alto (37.7 %), mientras que el compromiso organizacional se clasificaba como medio. No obstante, no se halló una relación significativa estadísticamente entre estas dos variables ($Rho = .024$; $p \geq .853$).

Yanasupo (2023) llevó a cabo un estudio para conocer el grado de relación entre las variables motivación y el compromiso organizacional presente en el personal administrativo de la UGEL Tayacaja (Huancavelica). Usando un enfoque cuantitativo y diseño investigativo no experimental de corte transversal, la investigación concluyo que se presenta una correlación directa y significativa entre las variables de estudio de acuerdo a los resultados de ($Rho = 0.500$; $p = 0.002$), lo que sugieren que, a mayor motivación laboral, será mayor nivel de compromiso institucional.

Cieza y Muñoz (2021) exploraron la correlación existente entre las variables compromiso organizacional y estrés parental en docentes de una institución privada de Cajamarca. La investigación, de tipo básico y diseño correlacional, consideró a 35 docentes de primaria y secundaria. Se utilizaron dos inventarios validados. Los resultados mostraron una relación de forma inversa moderada entre las variables ($\rho = -0.476$; $p \leq 0.05$). Al analizar los componentes, los resultados mostraron una relación positiva alta entre el compromiso afectivo y el estrés parental ($Rho = .796$), una relación inversa moderada entre la variable compromiso de continuidad y la variable estrés con resultados de ($Rho = -0.318$), y una ausencia de relación significativa en el compromiso normativo.

Loconi (2021) desarrolló su investigación en la UGEL Chiclayo, con el propósito de analizar la relación entre las variables de estudio estrés laboral y compromiso organizacional en empleados públicos. Usando una muestra de 75 personas y cuestionarios reconocidos por la OIT/OMS y por Meyer y Allen, llegando al hallazgo que no se presenta relación alguna entre ambas variables de estudio. Los autores destacaron que estos resultados contrastan con investigaciones en el sector privado, a pesar de haber usado modelos similares.

Antecedentes internacionales:

Galarza y Ccochea (2022), en Ecuador, exploraron la motivación laboral institucional y el compromiso organizacional de la institución en los docentes de la institución educativa en el país de Ecuador - Guayaquil. A través de un estudio cualitativo con enfoque fenomenológico, se entrevistó a 5 docentes y se aplicaron encuestas a 9 participantes. Los hallazgos revelaron una fuerte relación positiva entre ambas variables ($\rho = .718$; $p \leq 0.05$), destacando que el trabajo con los estudiantes y las oportunidades de desarrollo personal y profesional son factores clave que impulsan el compromiso del personal docente.

Narcici (2020) investigó a empleados públicos para analizar cómo se relacionan el compromiso organizacional y el estrés laboral. Utilizando las escalas de Allen y Meyer (1993) para compromiso y la definición de estrés como una respuesta emocional a demandas excesivas, se evaluó a 88 trabajadores de generaciones X y Y.

Los resultados presentes en la investigación mostraron que una relación inversa del tipo significativo: a mayor compromiso, menor nivel de estrés.

Cuchiye y Guanuchi (2020), en Cuenca (Ecuador), analizaron a docentes de instituciones interculturales bilingües, buscando entender cómo las causas del estrés impactan en su compromiso organizacional. Con una muestra de 160 docentes y el uso de escalas reconocidas, hallaron una fuerte correlación inversa ($\rho = -0.708$; $p \leq 0.05$), lo que permitió proponer estrategias útiles para mejorar el bienestar emocional del profesorado.

Matabanchoy et al. (2020) realizaron un estudio en zonas rurales de San Juan de Pasto, Colombia, con el objetivo de identificar estresores organizacionales y su impacto psicológico en docentes. Con un diseño mixto, aplicaron encuestas y grupos focales. El 80 % de los participantes reportaron niveles altos de estrés,

asociados principalmente a las condiciones y el entorno laboral. Se concluyó que conocer estos factores es esencial para diseñar estrategias preventivas y de promoción para la salud mental en contextos educativos rurales.

Zavala (2020), en La Paz (Bolivia), investigó la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en maestros de primaria. Con un enfoque mixto y diseño no experimental, se trabajó con 25 docentes. Los resultados revelaron una correlación inversa moderada ($Rho = -0.510$; $p \leq 0.05$), destacando factores como la comunicación, el ambiente laboral y la integración grupal como elementos clave que influyen en la reducción del estrés docente.

2.2. Bases teóricas:

Compromiso organizacional

El compromiso organizacional ha sido definido como un estado psicológico que determina la relación del individuo con su organización y que tiene implicancias en la decisión de continuar o no formando parte de ella (Allen, 2023). Esta concepción retoma y actualiza el modelo clásico de tres componentes propuesto por Meyer y Allen, el cual sigue siendo vigente en investigaciones contemporáneas.

En el contexto educativo, el compromiso organizacional ha sido vinculado con la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje, la estabilidad del personal docente y el clima organizacional. Estudios recientes en América Latina han señalado que fortalecer el compromiso docente contribuye a mejorar la gestión educativa y el rendimiento institucional (García & Mendoza, 2023).

El compromiso organizacional referencia al nivel o grado de identificación, lealtad y vinculación que muestra un trabajador hacia la organización a la que pertenece. Meyer y Allen (1997) lo conceptualizan como una experiencia psicológica positiva que influye en la intención del empleado de permanecer o no

en su lugar de trabajo. Es decir, un trabajador comprometido es más proclive a continuar en su puesto y a contribuir con los objetivos institucionales.

Chiavenato (2004) complementa esta idea al señalar que el compromiso organizacional implica la disposición del empleado a esforzarse por el bienestar de la empresa, demostrando su implicación mediante el cumplimiento de metas y la participación activa en la vida organizacional. En esa línea, Betanzos y Paz (2007) subrayan que este compromiso no solo garantiza estabilidad laboral y beneficios sociales, sino que también repercute en la actitud del personal, fomentando la permanencia, reduciendo el ausentismo y fortaleciendo la adhesión a los valores y normas de la organización.

Según Colquitt et al. (2007, citados por Frías, 2014), el compromiso organizacional influye directamente en la permanencia del trabajador en su puesto. Aquellos empleados poco comprometidos tienden a desarrollar conductas de distanciamiento, como el ausentismo o la rotación frecuente, que eventualmente podrían culminar en el abandono del empleo.

Dimensiones del compromiso organizacional

Wexley (1990) clasifica el compromiso organizacional de acuerdo a tres dimensiones fundamentales:

a) Compromiso afectivo:

Representa el apego emocional que el trabajador siente por la organización. Esta dimensión se desarrolla cuando el individuo considera que sus necesidades personales y profesionales están siendo satisfechas en el entorno laboral. Según Maldonado et al. (2010), este tipo de compromiso impulsa al trabajador a contribuir activamente al logro de objetivos comunes, dado que demuestra una identificación plena con la misión y los valores de la organización.

b) Compromiso de continuidad:

Este tipo de compromiso se sustenta en un análisis racional de los beneficios y costos asociados con la permanencia o salida de la organización. El empleado permanece en su puesto porque considera que dejar la empresa supondría una pérdida considerable de tiempo, esfuerzo, recursos y estabilidad. Maldonado et al. (2010) identifican factores como la inversión personal (tiempo y esfuerzo), el entrenamiento recibido, el apoyo social en el entorno laboral y la falta de oportunidades externas como elementos que fortalecen esta dimensión.

c) Compromiso normativo:

Esta dimensión está basada en una sensación de obligación moral que impulsa al trabajador a permanecer en la organización. Según Belén (2010), este compromiso se fundamenta en la lealtad, el respeto hacia las normas institucionales y el reconocimiento del apoyo brindado por la empresa para el desarrollo profesional y personal del empleado.

Modelo de dos dimensiones del compromiso:

Cohen (2007) propone un enfoque que divide el compromiso organizacional en dos momentos: antes y después del ingreso a la empresa. Este modelo distingue entre:

- **Apego instrumental:** Vinculado con la evaluación que hace el empleado sobre los beneficios tangibles obtenidos en relación con sus esfuerzos. Esta perspectiva se apoya en la teoría de continuidad de Meyer y Allen (1991) y en el concepto de "side bets" propuesto por Becker (1960), que se refiere a las inversiones que podrían perderse si el trabajador decidiera renunciar.
- **Apego psicológico:** Incluye tanto el compromiso normativo como el afectivo. Según O'Reilly y Chatman (1986), esta dimensión se basa en la identificación

emocional del trabajador con la organización y en una conexión moral o ética que lo motiva a continuar colaborando con la institución.

Teorías relacionadas con el compromiso organizacional:

Desde una perspectiva normativa, la salud ocupacional se considera esencial para el desarrollo de una sociedad. El Manual de Salud Ocupacional (DIGESA-MINSA, 2005) sostiene que esta disciplina busca proteger y promover la salud de los trabajadores, así como prevenir enfermedades y accidentes laborales. Sin embargo, en Perú aún persiste la carencia de información precisa sobre estos riesgos, lo que limita las políticas preventivas.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) ya reconocía el derecho de toda persona a contar con condiciones laborales justas y satisfactorias., disposición que fue adoptada por el Estado peruano mediante la Resolución Legislativa N.º 13282 en 1959.

Estrés laboral:

En la actualidad, la concepción del estrés laboral ha trascendido la esfera biológica individual para consolidarse como una patología de origen sistémico y estructural. De acuerdo con las investigaciones de Bakker y Demerouti (2024), este fenómeno se manifiesta cuando las presiones del entorno superan los mecanismos de afrontamiento y los recursos disponibles del empleado. Esta disparidad ha llevado a que el desgaste profesional, tradicionalmente visto como una debilidad personal, sea catalogado hoy por la academia y la medicina social como una consecuencia directa de entornos de trabajo deficientemente administrados, vinculándolo directamente con fallos en la gestión del estrés crónico a nivel corporativo (Placencia & Guartatanga, 2026).

El estrés laboral se define como una respuesta del tipo fisiológico y psicológico que muestra el organismo ante situaciones observadas como exigentes o amenazantes en el entorno laboral. Según Moriano et al. (2019), el estrés surge como una reacción frente a factores externos que alteran el equilibrio del trabajador. Zaldívar (2006) lo describe como una condición variable en el tiempo, que afecta física y emocionalmente al empleado, mientras que Lazarus y Folkman (1986) lo interpretan como el resultado de la percepción de incapacidad para afrontar las demandas del trabajo, lo que genera desmotivación, irritabilidad y fatiga crónica.

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019) considera el estrés como un factor que puede impactar de forma negativa en la salud física y mental de los empleados, afectando su productividad y calidad de vida.

Principales teorías sobre el estrés laboral:

- **Teoría de demanda-control (Karasek, 1979):**

Propone que el estrés depende de la interacción entre las demandas psicológicas del trabajo (como presión de tiempo, carga de tareas y ritmo de trabajo) y el grado de control que el trabajador posee sobre sus funciones (autonomía y habilidades). Un alto nivel de control puede mitigar los efectos negativos del estrés, incluso cuando las demandas son elevadas.

- **Teoría psicosocial (Selye, 1956):**

Diferencia entre el estrés positivo, que estimula el rendimiento, y el estrés negativo, que supera las capacidades del individuo y genera consecuencias perjudiciales. El

estrés negativo puede desencadenarse por situaciones como sobrecarga de trabajo o falta de motivación.

- **Teoría del ajuste persona-ambiente (French et al., 1982):**

Sugiere que el bienestar del trabajador depende del grado de compatibilidad entre sus características personales y las condiciones del entorno laboral. Un mal ajuste puede generar tensión, malestar y enfermedades, mientras que una buena compatibilidad promueve satisfacción y compromiso (Edwards et al., 1998; Muchinsky & Monahan, 1987).

- **Teoría neurobiológica del estrés:**

De acuerdo con Márquez (2005) y Moscoso (2010, 2014), la respuesta del cuerpo ante el estrés activa el sistema nervioso simpático y el eje hipotálamo-hipófisis-adrenal (HPA), lo que puede afectar negativamente la salud física, la toma de decisiones y el estado de ánimo. Esta activación constante, sobre todo en casos de estrés crónico, se asocia con un mayor riesgo de enfermedades físicas y mentales (McEwen, 2007)

- **Dimensiones del estrés laboral según la OIT:**

Ivancevich y Matteson (en OIT, s.f.) proponen siete dimensiones clave para evaluar el estrés en el trabajo:

1. **Clima organizacional:** Percepción del entorno laboral en cuanto a apoyo, comunicación y justicia organizacional.
2. **Estructura organizacional:** Claridad en las normas, procedimientos y responsabilidades asignadas.
3. **Influencia del líder:** Capacidad del liderazgo para guiar, motivar y apoyar a su equipo.

4. **Falta de cohesión:** Sensación de desunión o conflictos entre los miembros del equipo.
5. **Territorio:** Calidad de los espacios físicos, privacidad y disponibilidad de recursos para realizar las tareas.
6. **Tecnología:** Acceso a herramientas tecnológicas adecuadas y actualizadas.
7. **Apoyo grupal:** Nivel de respaldo y colaboración percibido entre compañeros de trabajo.

Definiciones:

Compromiso organizacional. - El compromiso organizacional es un estado mental que define cómo el empleado se relaciona con su empresa y que influye en su elección de continuar en ella. Según Meyer y Allen (1997), se divide en tres componentes: afectiva (vínculo emocional con la empresa), de continuidad (decisión de quedarse basada en los costos percibidos de dejar la misma), y normativa (sentido de deber moral de permanecer). Este compromiso se refleja en el esfuerzo voluntario por cumplir con los objetivos de la organización.

Estrés laboral. - Se describe como una reacción emocional y física de tipo negativa que se presenta cuando las peticiones del trabajo superan las capacidades o recursos utilizados por el empleado. Para la Organización Mundial de la Salud (2019), el estrés laboral puede perjudicar la salud física y mental, impactando en la productividad y el bienestar. Lazarus y Folkman (1986) lo consideran como el resultado de una percepción de desbalance entre las exigencias y los recursos personales para enfrentar dichas exigencias.

Docentes. - Los docentes son profesionales responsables del proceso de educación. Según Tedesco (2000), su función no solo se limita a impartir conocimientos, sino que

también incluye la guía en el desarrollo emocional y social de los alumnos. En el entorno escolar, los docentes son actores fundamentales del sistema educativo y agentes clave del cambio social.

Educación secundaria. - La educación secundaria es la fase del sistema educativo que sigue a la primaria y precede a la educación superior. Según el Ministerio de Educación del Perú (MINEDU, 2022), su objetivo es fomentar competencias cognitivas, sociales y emocionales en los adolescentes, para prepararlos tanto para el mercado laboral como para la continuación de sus estudios.

Clima organizacional. - Se refiere a la percepción general que comparten los integrantes de una organización sobre su entorno laboral, abarcando factores como las relaciones interpersonales, estilos de liderazgo, comunicación y reconocimiento. Robbins y Judge (2013) afirman que un clima favorable incrementa la motivación y disminuye el estrés laboral.

2.3. Hipótesis

2.3.1. Hipótesis general:

Existe una relación positiva alta entre el compromiso organizacional y el estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Independencia Nacional de la ciudad de Puno, durante el año 2025.

2.3.2. Hipótesis específicas:

HE1. Existe una relación significativa entre la dimensión afectiva y estrés laboral en los docentes.

HE2. Existe una relación favorable entre la dimensión continuidad y estrés laboral en los docentes.

HE3. Existe una relación motivacional entre la dimensión normativa y estrés laboral en los docentes.

CAPITULO III: METODOLOGÍA:

3.1. Método de investigación

En la presente investigación se empleó el método científico bajo un enfoque hipotético-deductivo, el cual inicia con la identificación del problema y la formulación de los objetivos, a partir de los cuales se plantean hipótesis que serán verificadas mediante la recopilación y análisis de información. Este enfoque permite examinar de manera sistemática la relación entre las variables de estudio, específicamente el compromiso organizacional y el estrés laboral en docentes. De igual forma, se recurre al método estadístico para el tratamiento de los datos obtenidos, aplicando técnicas de correlación que facilitan determinar tanto la magnitud como el sentido de la relación entre las variables y sus respectivas dimensiones, asegurando de esta manera la confiabilidad y consistencia de los resultados.

3.2. Enfoque de investigación

La investigación en cuestión utilizó un enfoque cuantitativo, lo que facilita la medición y el análisis numérico de la relación entre las variables: compromiso organizacional y estrés laboral. Esta selección se fundamenta en la necesidad de recopilar datos objetivos y replicables que respalden las conclusiones del estudio (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

3.3. Tipo de estudio

El tipo de estudio es correlacional, dado que se busca indagar el grado de asociación entre ambas variables sin manipularlas, observando su variación conjunta (Ato, López-García & Benavente, 2013).

Esto ayudará a establecer si hay una relación estadísticamente relevante entre el nivel de compromiso de los docentes hacia su institución y el nivel de estrés que experimentan.

En cuanto al nivel, se clasifica como un estudio descriptivo-correlacional, ya que primero se detalla el comportamiento y las características individuales de cada variable, y luego se examina si hay una relación entre ellas. Este tipo de investigación permite entender cómo se comportan estas variables dentro de una población específica, sin llegar a establecer causalidades.

3.4. Diseño de investigación

El tipo diseño presente en la investigación es de tipo no experimental, debido a que no se alteran deliberadamente las variables, puesto que solamente se observan tal como ocurren en el contexto natural. Asimismo, es un diseño transversal, lo que implica que la recopilación de datos se realiza en un único punto en el tiempo, proporcionando una instancia del estado actual de las variables analizadas (Sampieri et al., 2014). Además, el diseño es correlacional, puesto que se enfoca en determinar si hay una asociación significativa entre el compromiso organizacional y el estrés laboral.

3.5. Población, muestra y muestreo

La población estará conformada por el total de profesionales que laboran en la Institución Educativa Independencia Nacional Puno, entre varones y mujeres pertenecientes al nivel de educación secundaria.

Esta población representa el universo de estudio al que se desea generalizar los resultados.

Tabla 1*Número total de docentes de la institución educativa*

N°	Cargo	Nro. en el cargo
1	Personal directivo	3
2	Personal jerárquico	5
3	Personal docente nombrado	30
4	Personal docente contratado	7
5	Auxiliares de educación	4
6	Personal administrativo	7
Total		56

Fuente: Cuadro de asignación de personal CAP de la institución.

Muestra y muestreo:

La muestra y muestreo a utilizar será el total de docentes entre varones y mujeres que forman parte de la población total, se tomara en cuenta que se considere el nivel de confianza (generalmente del 95%) y un margen de error aceptable (usualmente del 5%). Este procedimiento asegura la representatividad y validez estadística de los resultados. (Sampieri et al., 2014).

Tabla 2*Muestra de docentes que laboran en la institución educativa*

N°	Cargo	Nro. en el cargo
1	Personal docente nombrado	30
2	Personal docente contratado	7
Total		37

Fuente: Cuadro de asignación de personal CAP de la institución

Respecto a los criterios de inclusión y exclusión y selección equitativa se tomó en cuenta:

3.6. Variables y operacionalización

Definición conceptual

Compromiso organizacional: Es el estado psicológico que determina la asociación del empleado con la empresa y las consecuencias que posee para que dicha persona decida si permanece o interrumpe su permanencia en dicha empresa (Allen y Meyer, 1990)

Estrés laboral: OMS (2019) El estrés es una reacción del individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus capacidades y conocimientos poniendo a prueba su capacidad para afrontar la situación. Es decir, es un desequilibrio que se presenta en los trabajadores sobre las demandas del trabajo y la capacidad del trabajador para poder afrontarlo.

Operacionalización de variables:

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala	Baremo
Compromiso organizacional	Afectiva	Condición laboral. Compromiso laboral. Reconocimiento laboral. Clima Laboral.	Nominal	1. Totalmente en desacuerdo. 2. Moderadamente desacuerdo. 3. Débilmente desacuerdo. 4. Indeciso. 5. Débilmente de acuerdo. 6. Moderadamente de acuerdo. 7. Totalmente de acuerdo.
	Continuidad	Identidad. Valores. Motivación laboral.		
	Normativa	Vocación de servicio. Satisfacción laboral. Necesidades.		

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala	Baremo
	Territorio Organizacional	Falta de control bienestar. Trabajo en equipo.		1. Raras veces. 2. Ocasionalmente. 3. Algunas veces.
	Tecnología	Limitaciones Capacitación Carencia tecnológica		

Estrés laboral	Influencia del líder	Comunicación Relaciones Interpersonales Convivencia Desempeño laboral	Nominal	4. Frecuentemente 5. Generalmente. 6. Siempre.
	Falta de cohesión	Satisfacción laboral Actitud Desorganización Exigencia laboral		
	Respaldo del grupo	Metas laborales Compañerismo Ayuda técnica		
	Estructura Organizacional	Productividad Compañerismo Labor administrativa. Respeto.		
	Clima Organizacional	Cultura organizacional. Comportamiento organizacional. Visión.		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

3.7.1 Técnica

En el desarrollo de la presente investigación se empleó la técnica de la encuesta, por ser adecuada para estudios de naturaleza cuantitativa enfocados en la medición de variables psicosociales. Su aplicación permitió obtener información directa de los docentes respecto a las variables de interés, a través de instrumentos estructurados, facilitando la recopilación de datos susceptibles de ser procesados mediante análisis estadístico.

3.7.2 Descripción

La recolección de datos se llevó a cabo mediante la aplicación de dos instrumentos debidamente estructurados. En primer lugar, se utilizó el Cuestionario de Compromiso

Organizacional propuesto por John Meyer y Natalie Allen, orientado a evaluar las dimensiones afectivas, de continuidad y normativa del compromiso organizacional.

En segundo lugar, se aplicó la Escala de Estrés Laboral de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su versión adaptada por Suárez (2013), la cual permite medir el nivel de estrés laboral a partir de diversos factores asociados al entorno de trabajo.

Ambos instrumentos se presentan bajo el formato de escala tipo Likert, lo que posibilita la asignación de valores numéricos a las respuestas y su posterior tratamiento estadístico.

3.7.3 Validación

Los instrumentos empleados cuentan con evidencia de validez en estudios previos, tanto en su estructura como en la medición de los constructos teóricos que representan. Adicionalmente, para su aplicación en el contexto específico de la investigación, se sometieron a un proceso de validación mediante juicio de expertos, quienes evaluaron criterios de pertinencia, claridad y coherencia de los ítems, garantizando su adecuación a la realidad de los docentes participantes.

3.7.4 Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos fue determinada a través del coeficiente Alfa de Cronbach, el cual permitió estimar la consistencia interna de los ítems. Los resultados obtenidos evidencian niveles adecuados de fiabilidad, lo que indica que los instrumentos presentan estabilidad y precisión en la medición de las variables estudiadas, siendo apropiados para su aplicación en la población objetivo.

3.8. Procesamiento y análisis de datos

El tratamiento de la información se desarrolló a partir de la organización, codificación y depuración de los datos obtenidos mediante los instrumentos aplicados, los cuales

fueron posteriormente registrados en una base de datos utilizando un software estadístico especializado (como SPSS u otro equivalente). En una fase inicial, se realizó un análisis descriptivo de las variables en estudio, empleando medidas de tendencia central y de dispersión, así como la presentación de resultados a través de tablas y representaciones gráficas, con el propósito de describir el comportamiento del compromiso organizacional y el nivel de estrés laboral en la población investigada.

En una segunda etapa, se procedió al análisis inferencial, orientado a la comprobación de las hipótesis formuladas. Considerando que los datos provienen de escalas tipo Likert y atendiendo a su naturaleza, se optó por la utilización del coeficiente de correlación de Spearman, el cual permitió establecer el grado y sentido de asociación entre las variables y sus dimensiones. Para la toma de decisiones estadísticas, se fijó un nivel de significancia de 0.05, criterio que permitió aceptar o rechazar las hipótesis planteadas en función de los resultados obtenidos.

Finalmente, los hallazgos fueron interpretados de manera articulada con los objetivos del estudio y el sustento teórico, lo que posibilitó la formulación de conclusiones consistentes respecto a la relación existente entre el compromiso organizacional y el estrés laboral en los docentes.

3.9. Aspectos éticos y de integridad científica:

Este estudio se desarrollará con total respeto a los principios éticos que protegen a las personas que participan en investigaciones. Para ello, se seguirán las normas nacionales e internacionales vigentes, así como las disposiciones del Comité de Ética de la universidad.

- a) Aprobación ética.** - Antes de aplicar cualquier instrumento, el proyecto será revisado y aprobado por el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica.

Esta revisión asegura que se cuide el bienestar y los derechos de todos los participantes.

- b) Consentimiento informado.** - A cada docente se le explico, de forma clara y sencilla, en qué consiste la investigación, qué se espera de su participación, y qué beneficios o posibles riesgos existen. Estando de acuerdo firmaron voluntariamente el consentimiento informado, que les permitió participar.
- c) Confidencialidad.** - Los datos recogidos son confidenciales, lo que exige no revelar información alguna sobre la identificación de ningún docente. Los resultados han sido presentados de forma general, protegiendo la identidad en todo momento.
- d) Selección de La participación.** - La participación ha sido completamente voluntaria y nadie obligado, ni excluido por motivos personales. Se tuvo particular atención que todos los docentes tengan las mismas oportunidades de ser parte del estudio.
- e) Integridad científica.** - Los datos se recogieron y analizaron de manera honesta, sin alterar los resultados. Toda la información teórica ha sido citada correctamente y se evitó cualquier tipo de duplicidad o plagio. Se usaron instrumentos válidos y confiables para garantizar resultados serios.
- f) Uso responsable de la información.** La información obtenida ha sido utilizada únicamente para fines académicos y de mejora educativa. No se usó para emitir juicios ni afectar negativamente a ninguna persona o institución.

Criterios de inclusión

Serán incluidos en el presente estudio todos los docentes nombrados y contratados que laboran en las distintas áreas académicas de la Institución Educativa Secundaria

“Independencia Nacional” de Puno durante el año 2025, que mantengan vínculo laboral activo al momento de la recolección de datos.

La inclusión se justifica científicamente porque el estudio es de tipo correlacional, cuyo propósito es analizar la relación entre las variables de estudio. En este tipo de investigación, la selección de los participantes debe centrarse en aquellos sujetos que experimentan directamente ambas variables, pues solo así es posible identificar la asociación estadística real entre ellas.

En consecuencia, los docentes como unidad de análisis representan la muestra que vive las condiciones laborales, organizacionales y emocionales propias del ejercicio pedagógico, siendo los más adecuados para proporcionar datos válidos y confiables. Además, la inclusión de docentes nombrados y contratados, sin distinción de antigüedad o carga horaria, garantiza la heterogeneidad y representatividad de la muestra, factores esenciales para el análisis correlacional, ya que permiten observar la variabilidad necesaria entre las variables para establecer el grado y dirección de la relación (Hernández, Fernández y Baptista, 2022).

Desde un punto de vista metodológico, incluir a toda la población docente activa fortalece la validez interna del estudio, evita sesgos de selección y asegura la consistencia empírica de los datos. Además, contribuye a la validez externa, ya que los resultados podrán generalizarse a contextos educativos similares donde se presentan las mismas condiciones laborales.

Criterios de exclusión

Serán excluidos del estudio el personal directivo (director y subdirector académico), el personal jerárquico, el personal administrativo, los auxiliares de educación y el personal de servicios generales o limpieza.

Esta exclusión se fundamenta en razones científicas propias del diseño correlacional, ya que los mencionados grupos no comparten las mismas condiciones funcionales ni están expuestos a los mismos factores organizacionales y de estrés laboral que el personal docente. Incluirlos introduciría variabilidad ajena al fenómeno en estudio, afectando la validez de constructo y la homogeneidad del grupo analizado, lo que podría distorsionar las correlaciones entre las variables.

En términos metodológicos, los estudios correlacionales requieren que la población comparta características esenciales respecto a las variables analizadas; por ello, solo los docentes constituyen un grupo congruente y homogéneo, garantizando que las diferencias observadas en los niveles de compromiso y estrés correspondan a variaciones reales dentro del mismo contexto laboral docente y no a diferencias estructurales entre cargos o funciones (Kerlinger y Lee, 2002).

Asimismo, excluir al personal no docente permite controlar variables extrañas que podrían sesgar los resultados, asegurando así la rigurosidad estadística del análisis correlacional.

De esta manera, se mantiene la coherencia entre los objetivos, las hipótesis y la población de estudio.

Selección equitativa de los sujetos de investigación:

El proyecto asegura plenamente la selección equitativa de los sujetos de investigación, dado que los criterios establecidos responden a fundamentos científicos, metodológicos y éticos, garantizando que la participación sea justa, pertinente y coherente con los objetivos del estudio.

Desde el punto de vista ético, la equidad se refuerza mediante la participación voluntaria, la aplicación del consentimiento informado y la confidencialidad de los datos, garantizando el respeto a los derechos, la autonomía y la dignidad de cada participante.

Por tanto, la selección de los sujetos en este proyecto no solo es equitativa, sino también científicamente pertinente y éticamente responsable, asegurando que los resultados obtenidos sean válidos, confiables y representativos de la realidad docente de la institución.

CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados

En este capítulo se presentan los principales resultados obtenidos a partir del análisis de la información recopilada en la investigación sobre el compromiso organizacional y el estrés laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Independencia Nacional de Puno. Los datos fueron procesados y analizados con el propósito de dar respuesta a los objetivos e hipótesis planteados en el estudio. Se exponen los resultados del análisis correlacional, aplicando el coeficiente de Spearman, con el fin de determinar si existió una relación significativa entre ambas variables. Esto permitió comprobar las hipótesis del estudio y comprender de qué manera el nivel de compromiso institucional de los docentes se relacionó con las manifestaciones del estrés laboral. Los hallazgos obtenidos no solo ofrecen una lectura objetiva de la realidad institucional, sino que también brindaron insumos valiosos para reflexionar sobre el bienestar docente, la gestión educativa y la necesidad de fortalecer políticas que promuevan un entorno laboral más saludable y motivador.

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Respecto a los objetivos específicos:

Tabla 3

Relación entre la dimensión afectiva y estrés laboral en los docentes

		Estrés laboral	Afectiva
Afectiva	Rho de Spearman	0.231	—
	gl	35	—
	valor p	0.168	—

Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

El primer objetivo específico de la investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre la dimensión afectiva del compromiso organizacional y el nivel de estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Independencia Nacional de Puno, durante el año 2025.

Para ello, se aplicaron dos cuestionarios el primero sobre el compromiso organizacional, que permitió medir el grado de identificación y apego emocional de los docentes hacia su institución, y el cuestionario estrés laboral, que evaluó los niveles de tensión física y emocional derivados de las condiciones laborales.

La información recolectada fue analizada mediante el software SPSS, empleando el coeficiente Rho de Spearman, ya que las variables no siguieron una distribución normal. El análisis permitió identificar la intensidad y dirección de la relación entre ambas variables, obteniéndose un valor de $Rho = 0.231$, con una significancia menor a 0.05. Por lo tanto, la hipótesis específica 1 se rechaza parcialmente, ya que, si bien existe una relación leve entre ambas variables, esta no alcanza el grado de significancia requerido para confirmarla estadísticamente.

Este resultado mostró la existencia de una correlación positiva débil entre el compromiso afectivo y el estrés laboral. En términos sencillos, esto significó que, a medida que los docentes manifestaron un mayor apego emocional hacia su institución, también tendieron a experimentar ligeramente más estrés en su trabajo. No se trató de una relación fuerte, pero sí lo suficientemente consistente como para notar que el compromiso afectivo puede, en algunos casos, venir acompañado de una carga emocional adicional.

Este hallazgo permitió entender que los docentes más comprometidos con su labor y su institución fueron también los que asumieron más responsabilidades y sintieron una mayor presión por cumplir con las metas institucionales. La implicación emocional, aunque positiva, los llevó a involucrarse profundamente en los procesos educativos y administrativos, lo que incrementó su nivel de tensión y agotamiento. Esto coincide con lo señalado por Maslach y Leiter (2017), quienes afirman que un alto nivel de involucramiento emocional, sin el debido apoyo institucional, puede provocar desgaste o agotamiento emocional en el personal docente.

Por otra parte, los docentes con un compromiso afectivo moderado mostraron niveles más equilibrados de estrés, evidenciando que la pasión por el trabajo y la identificación con la institución no necesariamente deben implicar sobrecarga. En muchos casos, el estrés se asoció más con factores externos, como la carga administrativa, las demandas de la UGEL y del MINEDU, o la falta de reconocimiento al esfuerzo diario.

En términos generales, los resultados mostraron que la mayoría de los participantes presentó un compromiso afectivo moderado y niveles medios de estrés laboral. Esto sugiere que los docentes se sintieron emocionalmente conectados con su institución, pero enfrentaron tensiones derivadas de las condiciones laborales y del entorno educativo.

El valor obtenido ($Rho = 0.231$) indicó una relación directa, aunque débil, entre la dimensión afectiva y el estrés laboral. Esto significa que el compromiso emocional de los docentes, si bien fortalece la identificación institucional, también puede aumentar su vulnerabilidad al estrés cuando las condiciones de trabajo no son favorables. Por ello, se hace necesario que las instituciones educativas promuevan espacios de apoyo emocional, reconocimiento y bienestar laboral, de modo que el compromiso afectivo de

los docentes no se traduzca en sobrecarga, sino en motivación y satisfacción profesional duradera.

Tabla 3

Relación entre la dimensión continuidad y estrés laboral en los docentes.

		Estrés laboral	Continuidad
Continuidad	Rho de Spearman	0.321	—
	gl	35	—
	valor p	0.053	—
	N	37	—

Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

El segundo objetivo específico tuvo como propósito analizar la relación entre la dimensión de continuidad del compromiso organizacional y el nivel de estrés laboral en los docentes.

La dimensión de continuidad se relaciona con el deseo del docente de permanecer en su institución, motivado principalmente por la percepción de estabilidad, los beneficios adquiridos o el costo que implicaría abandonar el puesto. En otras palabras, no siempre se trata de permanecer por gusto o afinidad, sino por una valoración práctica de lo que se perdería al renunciar.

Para conocer esta relación, se procesaron los datos obtenidos a través del cuestionario de compromiso organizacional y del instrumento de estrés laboral. El análisis estadístico se realizó con el programa SPSS, utilizando el coeficiente Rho de Spearman, ya que las variables no presentaron una distribución normal.

El resultado del análisis mostró un valor de $Rho = 0.321$ con una significancia de $p = 0.053$ y una muestra de 37 docentes. Esto indicó una correlación positiva de magnitud baja a moderada, aunque no fue estadísticamente significativa ($p > 0.05$). Por tanto, la

hipótesis específica 2 se rechaza, ya que no se confirmó una relación favorable ni significativa entre ambas variables.

En términos sencillos, los datos evidenciaron que, cuando los docentes mostraban una mayor intención de permanecer en la institución por motivos de estabilidad o conveniencia, también tendían a experimentar un ligero aumento en sus niveles de estrés.

Aunque esta relación no fue significativa, la tendencia observada resulta reveladora. Los docentes que permanecieron en la institución más por necesidad que por satisfacción personal, manifestaron sentimientos de presión, cansancio o frustración, especialmente frente a las exigencias laborales y la falta de reconocimiento. En cambio, aquellos que mantenían un equilibrio entre la permanencia y la motivación profesional tendieron a presentar niveles más bajos de estrés.

Estos resultados coinciden con los planteamientos de Chiavenato (2009) y Cohen (2007), quienes sostienen que el compromiso de continuidad, cuando se basa en la necesidad o en la ausencia de oportunidades externas, puede asociarse con una menor satisfacción laboral y un mayor desgaste emocional. En el contexto de la I.E.S. Independencia Nacional, se observó que algunos docentes expresaron preocupación por la falta de incentivos o posibilidades de ascenso, lo que reforzó la idea de permanecer en su puesto por obligación más que por vocación.

En promedio, los niveles de compromiso de continuidad fueron moderados, reflejando que la mayoría de los docentes valoraba la estabilidad laboral y los años de servicio acumulados, pero también percibía limitaciones en cuanto a crecimiento profesional. Por su parte, los niveles de estrés laboral se situaron igualmente en un rango

medio, evidenciando que, si bien los docentes enfrentaron tensiones frecuentes, estas no alcanzaron niveles alarmantes.

En conjunto, el valor obtenido ($Rho = 0.321$; $p = 0.053$) evidenció una relación directa pero débil entre la continuidad y el estrés laboral. Esto sugiere que, aunque la relación no fue significativa, los docentes que sentían mayor necesidad de mantenerse en la institución experimentaron un ligero incremento en su tensión emocional y física.

Estos hallazgos resaltan la importancia de que las instituciones educativas promuevan un entorno en el que la permanencia de los docentes no dependa únicamente de la estabilidad económica, sino de la satisfacción, el reconocimiento y el desarrollo profesional continuo. Fortalecer estos aspectos puede contribuir a disminuir la percepción de permanencia forzada y, en consecuencia, reducir el estrés laboral, generando un clima organizacional más saludable y motivador.

Tabla 4

Relación entre la dimensión normativa y estrés laboral en los docentes.

		Estrés laboral	Normativo
Normativo	Rho de Spearman	0.176	—
	gl	35	—
	valor p	0.296	—
	N	37	—

Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

El tercer objetivo específico de esta investigación buscó evaluar la relación entre la dimensión normativa del compromiso organizacional y el nivel de estrés laboral en los docentes.

La dimensión normativa hace referencia al sentimiento de deber y responsabilidad moral que un trabajador desarrolla hacia su institución. En el caso de los docentes, este compromiso se traduce en la fidelidad a su vocación, la gratitud hacia la organización que los acoge y el deseo de cumplir con su labor educativa por convicción personal. Es, por tanto, una forma de compromiso que nace más del sentido ético y del deber que de los beneficios o emociones asociadas al trabajo.

Para analizar esta relación, se emplearon los datos obtenidos mediante el cuestionario de compromiso organizacional y el instrumento de estrés laboral. Los resultados fueron procesados en el programa SPSS, aplicando el coeficiente Rho de Spearman.

El valor de correlación obtenido fue $Rho = 0.176$, con una significancia de $p = 0.296$ y una muestra de 37 docentes. Estos resultados indicaron una relación positiva muy débil entre ambas variables, y al no alcanzar el nivel de significancia estadística ($p > 0.05$), se concluyó que no existe una relación significativa entre el compromiso normativo y el estrés laboral. Por tanto, **la hipótesis específica 3 se rechaza.**

En términos sencillos, esto significa que los docentes que se sintieron moralmente comprometidos con su institución, es decir, aquellos que permanecieron por lealtad, gratitud o sentido del deber no necesariamente experimentaron mayores ni menores niveles de estrés laboral. Su compromiso ético no influyó de manera directa en su estado emocional ni en la percepción de carga laboral.

No obstante, el pequeño valor positivo de la correlación sugiere una tendencia leve: algunos docentes que se sintieron más obligados moralmente a cumplir con su trabajo también mostraron cierta propensión a sentirse más presionados o cansados. Esto puede explicarse porque, en muchos casos, el sentido del deber lleva al trabajador a

autoexigirse más, asumiendo responsabilidades adicionales sin medir el impacto en su bienestar. Como advierten Maslach y Leiter (2017), la entrega y la vocación, si no van acompañadas de apoyo institucional y reconocimiento, pueden transformarse en una fuente silenciosa de agotamiento emocional.

Los resultados descriptivos mostraron que la mayoría de los docentes mantuvo un nivel medio de compromiso normativo, reflejando una actitud responsable, constante y con disposición al cumplimiento de sus funciones. De igual modo, los niveles de estrés laboral fueron moderados, evidenciando que, aunque existían tensiones propias del trabajo docente, estas no alcanzaban niveles preocupantes.

Este comportamiento coincide con lo hallado por Cieza y Muñoz (2021), quienes señalaron que la relación entre el compromiso normativo y el estrés suele ser débil o inexistente en contextos educativos. En estos entornos, el cumplimiento del deber y la vocación son rasgos naturales de la profesión, por lo que su influencia en el bienestar emocional tiende a ser más estable.

En síntesis, el valor obtenido ($Rho = 0.176$; $p = 0.296$) confirmó que no existe una relación significativa entre la dimensión normativa del compromiso organizacional y el estrés laboral. Esto sugiere que el sentido del deber y la responsabilidad moral de los docentes no influyen directamente en su estado emocional o en sus niveles de tensión laboral.

Aun así, este hallazgo invita a reflexionar sobre la importancia de fortalecer una cultura institucional más humana y empática, en la que el deber no sea la única motivación para permanecer en la institución. Promover el reconocimiento, el acompañamiento emocional y las oportunidades de desarrollo profesional puede ayudar a que el

compromiso ético se complemente con bienestar y satisfacción personal, construyendo un entorno educativo más saludable y motivador.

Respecto al objetivo general

Tabla 5

Relación entre el compromiso organizacional y el estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Independencia Nacional de la ciudad de Puno durante el año 2025.

		Compromiso organizacional	Estrés laboral
Estrés laboral	Rho de Spearman	0.308	—
	gl	35	—
	valor p	0.063	—
	N	37	—

Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

El objetivo general de la investigación buscó determinar la relación entre el compromiso organizacional y el estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Independencia Nacional de Puno, durante el año 2025. Con este propósito, se pretendió comprender si la identificación, el sentido de pertenencia y la responsabilidad institucional de los docentes guardaban alguna conexión con las tensiones o presiones que enfrentan en su trabajo diario.

Para ello, se aplicaron dos instrumentos ampliamente reconocidos: el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997), que permitió medir las

dimensiones afectivas, de continuidad y normativa; y el instrumento de estrés laboral de la OIT y la OMS, que evaluó factores emocionales, físicos y organizacionales asociados al trabajo docente. Los datos se procesaron en el programa SPSS, aplicando el coeficiente Rho de Spearman, debido a que las variables no presentaron una distribución normal.

El análisis estadístico arrojó un valor de $Rho = 0.308$ con una significancia de $p = 0.063$, considerando una muestra de 37 docentes. Este resultado evidenció una relación positiva débil a moderada, pero no estadísticamente significativa entre el compromiso organizacional y el estrés laboral. En consecuencia, **se rechaza la hipótesis general**, dado que no se halló una relación positiva alta ni significativa entre las variables.

En otras palabras, los docentes más comprometidos con su institución tendieron a presentar niveles de estrés ligeramente más altos, aunque esta relación no fue lo bastante fuerte como para afirmar que una variable influye directamente sobre la otra.

Estos datos reflejan una realidad muy comprensible: los docentes que sienten una fuerte conexión con su institución suelen involucrarse emocionalmente con su labor, asumen más responsabilidades y buscan cumplir con los objetivos institucionales, lo que puede aumentar su carga emocional y, en algunos casos, generar agotamiento. Tal como señalan Maslach y Leiter (2017), el compromiso laboral no siempre actúa como un factor protector; cuando el entorno de trabajo es exigente y no existen mecanismos de reconocimiento o apoyo, incluso la motivación más genuina puede convertirse en una fuente de tensión.

En el caso de la I.E.S. Independencia Nacional, muchos docentes manifestaron una alta identificación con su institución, aunque también expresaron sentimientos de

cansancio, preocupación y presión por el cumplimiento de metas. Otros, con un compromiso más equilibrado, mostraron niveles moderados de estrés, evidenciando que la estabilidad emocional se logra cuando el compromiso se combina con un entorno laboral saludable y políticas institucionales que valoran el esfuerzo docente.

En conjunto, el valor de $Rho = 0.308$ ($p = 0.063$) permitió concluir que la relación entre el compromiso organizacional y el estrés laboral fue positiva, pero débil y no significativa. Esto quiere decir que, aunque ambas variables coexistieron dentro del contexto educativo, no se influyeron de manera directa o determinante.

Sin embargo, esta tendencia invita a reflexionar sobre un aspecto fundamental: el compromiso docente no debería traducirse en sacrificio personal. Las instituciones educativas deben apostar por un compromiso sostenible, que se base en la motivación, la valoración del trabajo y el bienestar emocional. Solo así será posible mantener a los docentes comprometidos sin que ello implique un desgaste físico o psicológico.

Los resultados sugieren que el compromiso organizacional, cuando se apoya en un entorno laboral positivo y en relaciones institucionales saludables, puede convertirse en un motor de bienestar; pero si se acompaña de sobrecarga, falta de reconocimiento o presión constante, puede transformarse en un factor de estrés. De ahí la importancia de seguir construyendo espacios educativos donde el compromiso y la salud emocional caminen de la mano.

4.2.2. Discusión de los resultados

La investigación presento como propósito determinar la relación entre las variables compromiso organizacional y el estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Independencia Nacional de Puno, durante el año 2025. A partir del análisis

estadístico realizado con el coeficiente Rho de Spearman, se obtuvo una correlación positiva débil y no significativa ($Rho = 0.308$; $p = 0.063$). Este resultado indicó que, aunque ambas variables coexistieron dentro del entorno educativo, no se influyeron directamente entre sí, lo que sugiere una realidad más compleja donde influyen factores personales, emocionales y laborales.

Este hallazgo se asemeja a lo encontrado por Gómez (2023) y Loconi (2021), quienes tampoco hallaron una relación significativa entre el compromiso y el estrés laboral en trabajadores del sector educativo y público. En ambos casos, se plantea que el compromiso de los trabajadores no siempre depende de sus niveles de estrés, sino de otras condiciones como la carga administrativa, el liderazgo institucional y las oportunidades de desarrollo profesional. En el contexto de la I.E.S. Independencia Nacional, esta situación también se refleja: los docentes manifestaron altos niveles de responsabilidad y entrega, pero enfrentan limitaciones que pueden afectar su bienestar emocional.

Por otro lado, los resultados difieren de lo reportado por Pérez y Ayvar (2024) y Cuchi y Guanuchi (2020), quienes encontraron una relación inversa significativa entre las variables, es decir, que un mayor compromiso estaba asociado con menores niveles de estrés. En el caso limeño estudiado por Pérez y Ayvar, la relación negativa ($Rho = -0.550$) se explicó por la presencia de un entorno organizacional favorable, donde los docentes se sentían valorados y respaldados, lo cual reducía su tensión laboral. En cambio, en el presente estudio, la ligera correlación positiva sugiere que el compromiso emocional de los docentes, aunque genuino, podría estar acompañado de un sentimiento de sobrecarga. Quienes más se involucran con la institución tienden a asumir más responsabilidades y preocupaciones, lo que puede elevar su nivel de cansancio y estrés.

Esto coincide con lo señalado por Maslach y Leiter (2017), quienes advierten que el compromiso laboral, cuando no se acompaña de estrategias adecuadas de bienestar, puede transformarse en una fuente de agotamiento. En otras palabras, un docente comprometido, pero sin suficiente apoyo institucional puede experimentar frustración o desgaste, especialmente en contextos donde las demandas son elevadas y los recursos limitados.

Al analizar las dimensiones del compromiso organizacional, se encontraron matices interesantes. En la dimensión afectiva, la correlación positiva débil ($Rho = 0.231$) indicó que los docentes emocionalmente identificados con su institución tendieron a mostrar un ligero aumento del estrés laboral. Este resultado coincide con lo hallado por Cieza y Muñoz (2021), quienes explican que el compromiso afectivo puede volverse emocionalmente exigente, sobre todo cuando el docente siente un fuerte sentido de pertenencia y responsabilidad.

En la dimensión de continuidad, el valor de correlación ($Rho = 0.321$; $p = 0.053$) mostró una relación leve entre permanecer en la institución y el aumento del estrés. Esto podría deberse a que muchos docentes optan por quedarse por motivos de estabilidad económica o falta de oportunidades externas. Tal como sostienen Chiavenato (2009) y Cohen (2007), cuando la permanencia se basa más en la necesidad que en la satisfacción, surgen sensaciones de presión o resignación, que pueden incrementar el estrés.

La dimensión normativa, por su parte, presentó la correlación más baja ($Rho = 0.176$; $p = 0.296$), lo que evidenció que el sentido del deber o la obligación moral no influyó de manera significativa en el nivel de estrés. Este resultado guarda relación con el estudio de Cieza y Muñoz (2021), quienes también hallaron una relación débil entre ambas variables. En el caso de I.E.S. Independencia Nacional, esto puede entenderse como una

señal de equilibrio: los docentes cumplen con su labor por compromiso ético, pero sin que ello se traduzca necesariamente en una fuente de tensión emocional.

En conjunto, estos hallazgos reflejan que, si bien el compromiso organizacional se mantiene presente en el colectivo docente, su relación con el estrés laboral depende de múltiples factores, como las condiciones de trabajo, la cultura institucional y el acompañamiento emocional que reciben los maestros. En contextos como el de Puno, donde las demandas educativas son altas y los recursos a veces limitados, el compromiso de los docentes puede ser más una expresión de vocación y sentido de deber que un reflejo de satisfacción plena.

Los resultados de esta investigación subrayan la importancia de que las instituciones educativas promuevan un compromiso sostenible, que no dependa solo del esfuerzo individual del docente, sino también del apoyo organizacional, la comunicación y el reconocimiento. Implementar espacios de diálogo, programas de bienestar docente y estrategias de gestión emocional puede contribuir a que el compromiso con la institución no se convierta en sobrecarga, sino en una fuente de motivación y realización profesional.

El estudio demuestra que el compromiso organizacional y el estrés laboral no se oponen, pero tampoco se potencian de manera directa. Coexisten en un equilibrio frágil, moldeado por el entorno laboral y las condiciones humanas que rodean la práctica docente. Así, el reto de las instituciones educativas no es solo fomentar el compromiso, sino también cuidar a quienes se comprometen, garantizando que la vocación y la entrega vayan siempre de la mano con la salud emocional y el bienestar integral del docente.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMEDACIONRES

5.1. Conclusiones

En relación con el objetivo general, los resultados mostraron que el compromiso organizacional y el estrés laboral mantienen una relación compleja y no lineal.

Los docentes que se sienten comprometidos con su institución suelen involucrarse profundamente en su labor, se esfuerzan por cumplir los objetivos institucionales y se preocupan por el desarrollo académico y humano de sus estudiantes. Sin embargo, este nivel de entrega puede convertirse en una fuente de tensión cuando las condiciones laborales no son favorables o cuando el apoyo institucional resulta insuficiente. A pesar de ello, el compromiso también funciona como un factor de resiliencia: permite que el docente mantenga la motivación y la fortaleza emocional frente a las dificultades, siempre que el entorno educativo le brinde reconocimiento, respaldo y espacios para su bienestar. Por tanto, el compromiso no debe entenderse únicamente como permanencia o sacrificio, sino como un equilibrio entre vocación, salud emocional y valoración institucional.

Respecto a la primera dimensión, los resultados evidenciaron una correlación positiva débil ($Rho = 0.231$; $p = 0.168$) entre la dimensión afectiva del compromiso organizacional y el estrés laboral. Esto significa que los docentes que manifestaron un mayor apego emocional hacia la institución también presentaron niveles ligeramente superiores de estrés. Este resultado sugiere que, cuando el docente se siente muy identificado con su escuela y asume los desafíos como parte de su propia responsabilidad, puede experimentar agotamiento emocional o cansancio acumulado. En otras palabras, la pasión por enseñar, aunque es un valor incalculable requiere de condiciones laborales justas, reconocimiento y acompañamiento emocional. Solo así la vocación puede seguir siendo fuente de satisfacción y no transformarse en desgaste.

En la segunda dimensión, la de continuidad, se obtuvo una correlación baja a moderada ($Rho = 0.321$; $p = 0.053$). Este resultado sugiere que algunos docentes permanecen en la institución más por necesidad o estabilidad económica que por plena satisfacción profesional. Esa permanencia, sostenida por la seguridad laboral y no necesariamente por la motivación interna, puede venir acompañada de niveles más altos de estrés y presión emocional. La interpretación de este hallazgo es clara: cuando el trabajo se mantiene por obligación o falta de alternativas, puede aparecer una sensación de resignación o frustración silenciosa. Por ello, las instituciones educativas deben fomentar espacios donde los docentes decidan permanecer por convicción y sentido de pertenencia, no por falta de opciones. Ofrecer oportunidades de crecimiento, formación continua y reconocimiento al mérito docente es clave para transformar la permanencia en compromiso genuino.

En cuanto a la dimensión normativa, el análisis reveló una correlación muy baja y no significativa ($Rho = 0.176$; $p = 0.296$). Esto indica que el sentido del deber, la ética profesional y la responsabilidad moral hacia la institución no influyeron de manera directa en los niveles de estrés de los docentes. Este resultado es alentador, pues muestra que la mayoría de los profesores logra cumplir con sus responsabilidades desde un compromiso moral y vocacional equilibrado, sin que ello genere una sobrecarga emocional. Sin embargo, sigue siendo necesario fortalecer las estrategias institucionales que promuevan el acompañamiento emocional, la comunicación asertiva y la valoración del trabajo docente, para sostener ese compromiso ético en el tiempo y evitar que se erosione frente a la presión cotidiana.

5.2. Recomendaciones

A partir de los hallazgos obtenidos, se sugiere que la institución educativa implemente acciones orientadas a optimizar las condiciones laborales del personal docente, priorizando su bienestar integral. En este sentido, resulta pertinente desarrollar programas de apoyo socioemocional, generar espacios de diálogo y retroalimentación, así como establecer mecanismos de reconocimiento al desempeño, con la finalidad de lograr un equilibrio entre el compromiso organizacional y los niveles de estrés laboral.

En relación con la dimensión afectiva, se recomienda promover estrategias dirigidas a la prevención del agotamiento emocional, tales como actividades de fortalecimiento personal, talleres de manejo del estrés y dinámicas de integración institucional. Estas acciones permitirán canalizar adecuadamente el alto grado de identificación emocional de los docentes con la institución, evitando que este se traduzca en sobrecarga o desgaste profesional.

Respecto a la dimensión de continuidad, es necesario que la institución fomente un entorno que incentive la permanencia docente basada en la satisfacción profesional y el sentido de pertenencia. Para ello, se sugiere impulsar programas de capacitación permanente, reconocimiento al mérito y oportunidades de desarrollo profesional, contribuyendo así a que la permanencia no responda únicamente a factores de estabilidad laboral, sino a un compromiso genuino con la organización.

En cuanto a la dimensión normativa, se considera importante continuar fortaleciendo un clima organizacional favorable, a través de prácticas que promuevan la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la valoración del rol docente. Aunque esta dimensión no evidenció una relación significativa con el estrés laboral, su consolidación resulta clave para sostener el compromiso ético y profesional en el tiempo.

Finalmente, se recomienda que futuras investigaciones incorporen el análisis de variables adicionales que podrían incidir en la relación entre compromiso organizacional y estrés laboral, tales como el liderazgo institucional, el clima organizacional y la carga de trabajo, con el propósito de ampliar la comprensión del fenómeno estudiado.

REFERENCIAS

- Allen, N. J. (2023). Organizational commitment in contemporary workplaces: Conceptual developments and future directions. *Journal of Organizational Behavior*, 44(2), 145–160.
- Arciniega, L. & Gonzales, L. (2011). Explorando los flancos de la lealtad: análisis del significado de la dimension normative del compromise organizacional. Instituto Tecnológico Autónomo de México.
- Baena, P. (2017) Instrumentos de investigación; México, Editores Mexicanos Unidos, 1998; 134 p.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2023). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(1), 1–15.
- Bernal, C. (2006). Metodología de la Investigación. México, D.F., Pearson educación
- Brookes, K., et al. (2013). Revisión sistemática: el estrés laboral y los estándares de gestión de HSE. *Medicina del trabajo* 63(1), 463-472. doi:10.1093/occmed/kqt078
- Calderón L. (2016). Socialización y compromiso organizacional: una revisión a partir del bienestar laboral. *Enseñanza e investigación en Psicología*, 21(3), 239-247. <https://bit.ly/34chDp5>
- Cantón, I., & Tardif, M. (2018). Identidad profesional docente. Madrid: Narcea. <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/46289>
- Cárdenas, R. & Soto, A. (2022). “Estrés laboral y clima organizacional en docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2022”. Tesis de Licenciatura. Universidad Nacional de Huancavelica. Perú. <https://repositorio.unh.edu.pe/items/99dba63f-0030-445f-9687-d2eb3d7c0a13/full>
- Ccahuana, G. (2019) “Estrés Laboral Y Clima Organizacional En La Institución Educativa N° 56435 De Miraflores-Espinar”. Tesis de Maestría. Universidad Cesar vallejo. Lima – Perú <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34369>
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional. México, D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Davis, K. y Newstrom J. (1991). Comportamiento Humano en el Trabajo, México, edit. Mc-Graw Hill, 8va. Edición.
- Escudero, M. (2019). Estrés laboral, qué es, causas, síntomas y cómo gestionarlo. Centro.
- Fernández, M. (1999). Diccionario de Recursos Humanos. Madrid: Díaz de Santos. Universidad Autónoma de Madrid.

- French, P. Y Caplan, D. (1970). Factores psicosociales en la enfermedad coronaria. *Medicina Industrial*, 39, 31-45.
- García, L., & Mendoza, R. (2023). Compromiso organizacional docente y clima institucional en América
- Hernández Sampieri, R. Fernández Collado, C. & Baptista Lucio, M (2018). Metodología de la investigación. Sexta Edición.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación (4.ª edición). McGraw Hill Education.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2018). Metodología de la investigación. McGraw-Hill.
- Hirsch, A. (2013). La ética profesional basada en principios y su relación con la docencia. EDETANIA, 97-111. Editorial Tania.
- Huamán; V. & Toledo, E. (2022) “Estrés laboral en docentes de instituciones educativas “Daniel Becerra Ocampo” y “William Prescott” de Ilo, Moquegua, Perú, 2020”. Tesis de Licenciatura. Universidad José Carlos Mariátegui. Ilo. https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1358/Valeria_Edith_tesis_titulo_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ivancevich, A. (1989) Estrés laboral: una perspectiva psicológica. Madrid: Biblioteca de Psicología.
- Kerlinger, F. (1981). *“Investigación del comportamiento. Técnicas y métodos”* México D.F, La Asociación Americana de Psicología-APA (2010). El estrés es un problema de salud serio en los Estados Unidos. <https://www.apa.org/topics/stress/estres-problema>.
- Lazarus, R.S., & Folkman, S. (1986/1984). *Estrés y procesos cognitivos*. (M. Zaplana, Trad.). Barcelona, España: Ediciones Martínez Roca.
- Loconi L. (2021). Tesis. Estrés laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL, Chiclayo, 2019 [Tesis de Licenciatura. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo]
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research, and application. SAGE Publications.

- Ministerio de Educación del Perú. (2022). Currículo Nacional de la Educación Básica. <https://www.minedu.gob.pe/curriculo/>
- Montoya E. (2014). Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un Contact Center. Universidad de Ciencias Aplicadas - UPC
- Moscoso, MS (2014). El estudio científico del estrés crónico en neurociencias y psicooncología. *Revista Persona*. 17, 1, 53-70.
- Moscoso, MS. (2009). De la mente a la célula: Impacto del estrés en psiconeuroinmunología. *Revista Liberabit*. 15, 2, 143-152.
- Moscoso, MS. (2010). El estrés crónico y la terapia cognitiva centrada en mindfulness: Una nueva dimensión en psiconeuroinmunología. *Revista Persona*. 13, 11-29.
- Moscoso, MS. (2011). El estrés crónico y la medición psicométrica de estrés emocional percibido en medicina y psicología clínica de la salud. *Revista Liberabit*. 17, 1, 67-76.
- Narcisi (2020). Compromiso organizacional y estrés laboral. Estudio comparativo entre generación X e Y. Universidad Abierta Interamericana. <https://dspaceapi-test.uai.edu.ar/server/api/core/bitstreams/c1429c56-47bf-45f2-a237-6e3c0ff489b6/content>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis (Quinta ed.). Bogotá: Ediciones de la U.
- OIT (2020). Organización Internacional del trabajo. Docentes: Líderes en tiempo de crisis, reinventando el futuro.
- OMS (2016) Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:work-place-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es
- OMS. (2018). Datos y cifras. Organización Mundial de la Salud Mental, 1.

- Organización Mundial de la Salud (2017). Estrés en el lugar de trabajo. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.
- Organización Mundial de la Salud. (2019). Salud mental en el lugar de trabajo. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Placencia & Guartatanga (2026). Estrés laboral y salud mental en la post-pandemia. MQRInvestigar, 10(1).
- Perez & Ayvar (2024). Estrés laboral y compromiso organizacional en docentes de instituciones públicas del distrito de Puente Piedra, Lima 2024. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/150376>
- Ramírez F. (2012). Cómo hacer un Proyecto de Investigación. Editorial Panapo. Caracas.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Comportamiento organizacional (15.^a ed.). Pearson Educación.
- Sánchez, H. & Reyes, C. (2015). Metodología y Diseños en la Investigación Científica. (2^a Ed.). Lima, Perú: Business Support Aneth SRL.
- Tedesco, J. C. (2000). El nuevo pacto educativo: Educación, competitividad y ciudadanía en la sociedad moderna. Fondo de Cultura Económica.
- Yanes, J. (2008). El control del estrés y el mecanismo del miedo. Madrid: EDAF.

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

**“COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
SECUNDARIA INDEPENDENCIA NACIONAL PUNO, 2025”**

Formulación del Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño Metodológico
Problema general ¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y el estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Independencia Nacional de la ciudad de Puno	Objetivo general Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Independencia Nacional de la ciudad de Puno, durante el año 2025. Objetivos específicos OE1. Establecer la relación entre la dimensión afectiva y estrés laboral en los docentes.	Hipótesis general Hi: Existe una relación positiva alta entre el compromiso organizacional y el estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Independencia Nacional de la ciudad de Puno, durante el año 2025. Hipótesis específicas HE1. Existe relación entre la dimensión afectiva y estrés laboral en los docentes.	V1. Compromiso organizacional V2. Estrés laboral	Tipo: Cuantitativo Nivel: Correlacional Diseño: No experimental. Población. La población está integrada por docentes de la Institución Educativa Secundaria Independencia Nacional Puno. Muestra Queda conformada por 37 docentes de la Institución Educativa

durante el año 2025? Problemas específicos PE1. ¿Existe asociación entre la dimensión afectiva y estrés laboral en los docentes? PE2. ¿Existe asociación entre la dimensión continuidad y estrés laboral en los docentes? PE3. ¿Existe relación entre la dimensión normativa y estrés laboral en los docentes?	OE2. Analizar la relación entre la dimensión continuidad y estrés laboral en los docentes. OE3. Evaluar la relación entre la dimensión normativa y estrés laboral en los docentes	HE2. Existe relación entre la dimensión continuidad y estrés laboral en los docentes. HE3. Existe relación entre la dimensión normativo y estrés laboral en los docentes	Secundaria Independencia Nacional Puno, 2025. Muestreo: censal Variables: • Compromiso organizacional • Estrés laboral Instrumentos: • Cuestionario de Compromiso organizacional de Meyer y Allen • Escala de estrés laboral de la OIT
--	---	--	---

Matriz de operacionalización de variables

Variable 1: Compromiso organizacional

Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala valorativa (niveles o rangos)
Afectiva	Es el estado psicológico que determina la asociación del empleado con la empresa y las consecuencias que posee para que dicha persona decida si permanece o interrumpe su permanencia en dicha empresa (Allen y Meyer, 1990)	Para la presente investigación quedó definida mediante la puntuación adquirida a través de la aplicación del cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen.	• Condición laboral • Compromiso laboral • Reconocimiento laboral • Clima Laboral	1. Totalmente en desacuerdo. 2. Moderadamente en desacuerdo. 3. Débilmente desacuerdo. 4. Indeciso. 5. Débilmente de acuerdo. 6. Moderadamente de acuerdo. 7. Totalmente de acuerdo.
Continuidad			• Identidad • Valores • Motivación laboral	
Normativa			• Vocación de servicio • Satisfacción laboral • Necesidades	

Variable 2: Estrés Laboral

Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala valorativa (niveles o rangos)
Territorio Organizacional	OMS (2019) El estrés es una reacción del individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus capacidades y conocimientos poniendo a prueba su capacidad para afrontar la situación. Es decir, es un desequilibrio entre las demandas del trabajo y la capacidad del trabajador para manejarlo.	Para la presente investigación quedó definida mediante la puntuación adquirida a través de la aplicación del cuestionario a aplicar a los sujetos de estudio.	Falta de control. Bienestar. Trabajo en equipo.	Nunca. Raras veces. Ocasionalmente. Algunas veces. Frecuentemente. Generalmente. Siempre.
Tecnología			Limitaciones. Capacitación. Carencia tecnológica.	
Influencia del líder			Comunicación Relaciones Interpersonales. Convivencia. Desempeño laboral.	
Falta de cohesión			Satisfacción laboral. Actitud. Desorganización. Exigencia laboral.	
Respaldo del grupo			Metas laborales. Compañerismo. Ayuda técnica.	
Estructura Organizacional			Productividad. Compañerismo. Labor administrativa. Respeto.	
Clima Organizacional			Falta de control. Bienestar. Trabajo en equipo.	

Anexo 2: Instrumentos

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE MEYER Y ALLEN

No escriba su nombre: Sus respuestas son confidenciales y quedaran en anonimato.

Condición laboral. Nombrado () contratado () Tiempo De Servicio:.....Sexo:

Edad:

A continuación, encontrará una serie de enunciados con relación a su trabajo. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado marque con una (X) el número que corresponda a su opinión.

1	2	3	4	5	6	7
Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Débilmente en desacuerdo	Indeciso	Débilmente de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

01	Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en esta organización, yo consideraría trabajar en otra parte.	1	2	3	4	5	6	7
02	Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	1	2	3	4	5	6	7
03	Si deseara renunciar a la organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	1	2	3	4	5	6	7
04	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	1	2	3	4	5	6	7
05	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas.	1	2	3	4	5	6	7
06	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	1	2	3	4	5	6	7
07	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	1	2	3	4	5	6	7
08	Esta organización merece mi lealtad.	1	2	3	4	5	6	7
09	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	1	2	3	4	5	6	7
10	No siento ninguna obligación de permanecer con mi empleador actual.	1	2	3	4	5	6	7
11	Yo no renunciaría a mi organización ahora porque me siento obligado con la gente en ella.	1	2	3	4	5	6	7

12	Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal.	1	2	3	4	5	6	7
13	Le debo muchísimo a mi organización.	1	2	3	4	5	6	7
14	No me siento como “parte de la familia” en mi organización.	1	2	3	4	5	6	7
15	No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.	1	2	3	4	5	6	7
16	Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	1	2	3	4	5	6	7
17	Sería muy difícil para mí en este momento dejar mi organización incluso si lo deseara.	1	2	3	4	5	6	7
18	No me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización	1	2	3	4	5	6	7

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT

Adaptación (Suarez, 2013)

INSTRUCCIONES

Indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés para usted y escriba en el recuadro vacío el número que mejor identifique su respuesta.

1	2	3	4	5	6	7
Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	algunas veces	Frecuente mente	General mente	Siempre

N°	Ítem	Respuesta						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Que no comprenda las metas y misión de mi Institución me causa estrés.							
2	El tener que rendirles informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa.							
3	Que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.							
4	Que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.							
5	Que mi superior no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.							
6	Que mi superior no me respete me estresa.							
7	Que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.							
8	Que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.							
9	Que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la Institución laboral causa estrés.							
10	Que la forma en que trabaja mi institución no sea clara me estresa.							
11	Que las políticas generales de la institución impidan mi buen desempeño me estresa.							
12	Que las personas que están a mi nivel dentro de la Institución tengamos poco control sobre el trabajo me							

	causa estrés.							
13	Que mi superior no se preocupe por mi bienestar me estresa.							
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la institución laboral me estresa.							
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.							
16	Que se maneje mucho papeleo dentro de la Institución Educativa me causa estrés.							
17	Que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.							
18	Que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.							
19	Que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.							
20	Que la Institución Educativa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.							
21	Que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.							
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.							
23	Que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda cuando lo necesito me causa estrés.							
24	Que no respeten a mis superiores, 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.							

Anexo 3

Validación juicio de expertos

Anexo 3. Formato para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos

Documentos para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magíster/Doctor: **YRENEO EUGENIO, CRUZ TELADA**

Presente

Asunto : VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del **programa académico de Administración y Negocios Internacionales** requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de **Lic. En Administración y Negocios Internacionales**.

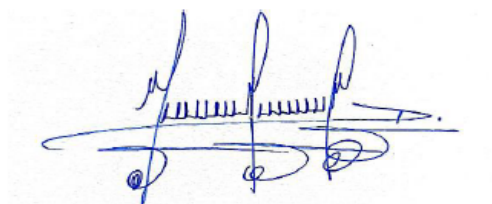
El título nombre de mi proyecto de investigación es **“COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA INDEPENDENCIA NACIONAL PUNO, 2025”** y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicarlos instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Danny Daniel, CENTON PAREDES

DNI N° 45556272

**“Compromiso organizacional y estrés laboral en docentes de la institución educativa
secundaria Independencia Nacional Puno, 2025”**

Nombre: Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen

Autores: John P. Meyer y Nancy J. Allen

Procedencia: Estados Unidos de Norte América.



N°	DIMENSIONES/items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Variable 1: Compromiso Organizacional							
	DIMENSIÓN 1: Afectiva	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1.	Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en esta organización, yo consideraría trabajar en otra parte.	X		X		X		
2.	Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	X		X		X		
3.	Si deseara renunciar a la organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	X		X		X		
4.	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	X		X		X		
5.	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas.	X		X		X		
6.	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Continuidad	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7.	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	X		X		X		
8.	Esta organización merece mi lealtad.	X		X		X		
	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	X		X		X		
9.	No siento ninguna obligación de permanecer con mi empleador actual.	X		X		X		
10.	Yo no renunciaría a mi organización ahora porque me siento obligado con la gente en ella.	X		X		X		
11.	Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Normativa	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
12.	Le debo muchísimo a mi organización.	X		X		X		
13.	No me siento como “parte de la familia” en mi organización.	X		X		X		
14.	No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.	X		X		X		
15.	Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	X		X		X		
16.	Sería muy difícil para mí en este momento dejar mi organización incluso si lo deseara.	X		X		X		

17. No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.	X		X		X		
--	---	--	---	--	---	--	--

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

1. Observaciones (precisar si hay suficiencia):

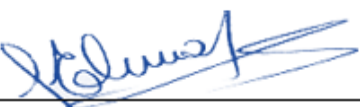
Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]
 Aplicable después de corregir []
 No aplicable []

2. Apellidos y nombres del juez validador : Dr. CRUZ TELADA, Yreneo
 Eugenio
DNI : N° 09946516
Correo electrónico institucional : yreneo.cruz@uwiener.edu.pe

3. Especialidad del validador : Psicología de la Salud
 Metodólogo []
 Temático [X]
 Estadístico []

Lima, 23 de junio de 2025


 Dr. CRUZ TELADA, Yreneo Eugenio
CPsP2819
DOCTOR EN PSICOLOGIA
 DNI: 09946516
Investigador RENACYT

“Compromiso organizacional y estrés laboral en docentes de la institución educativa secundaria Independencia Nacional Puno, 2025”

Nombre del Instrumento: Escala de estrés laboral de la OIT- OMS

Autores: Fue elaborado por Ivancevich y Matteson en 1989 en el país de España.

Procedencia: Instrumento diseñado, elaborado y se validó en por La OIT, en conjunto con la OMS.



N	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Variable 2: Estrés laboral							
	DIMENSIÓN 1: clima organizacional (1,10,11 20)	Si	No	Si	No	Si	No	
1.	Que no comprenda las metas y misión de mi Institución me causa estrés.	X		X		X		
2.	Que la forma en que trabaja mi institución no sea clara me estresa.	X		X		X		
3.	Que las políticas generales de la institución impidan mi buen desempeño me estresa.	X		X		X		
4.	Que la Institución Educativa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Estructura organizacional (2, 12, 16, 24)	Si	No	Si	No	Si	No	
5.	El tener que rendirles informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa.	X		X		X		
6.	Que las personas que están a mi nivel dentro de la Institución tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.	X		X		X		
7.	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	X		X		X		
8.	Que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Territorio organizacional (3,15 y 22)	Si	No	Si	No	Si	No	
9.	Que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.	X		X		X		
10.	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.	X		X		X		
11.	No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.	X		X		X		
12.	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Tecnología (4, 14, 25)	Si	No	Si	No	Si	No	
13.	Que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.	X		X		X		
14.	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la institución laboral me estresa.	X		X		X		
15.	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Influencia del líder (5,6,13,17)	Si	No	Si	No	Si	No	
16.	Que mi superior no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.	X		X		X		
17.	Que mi superior no me respete me estresa.	X		X		X		

18. Que mi superior no se preocupe por mi bienestar me estresa.	X		X		X		
19. Que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.	X		X		X		
DIMENSIÓN 6: Falta de cohesión (7, 9,18 y 21)	Si	No	Si	No	Si	No	
20. Que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.	X		X		X		
21. Que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la Institución laboral causa estrés.	X		X		X		
22. Que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.	X		X		X		
23. Que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.	X		X		X		
DIMENSIÓN 7: Respaldo del grupo (8, 19,23)	Si	No	Si	No	Si	No	
24. Que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.	X		X		X		
25. Que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.	X		X		X		
26. Que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda cuando lo necesito me causa estrés.	X		X		X		

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

1. Observaciones: (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia.

2. Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

3. Apellidos y nombres del juez validador : Dr. CRUZ TELADA, Yreneo Eugenio

DNI : 09946516

Correo electrónico institucional : yreneo.cruz@uwiener.edu.pe

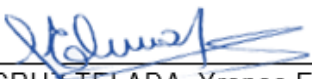
Especialidad del validador : Psicología de la Salud

Metodólogo []

Temático [X]

Estadístico []

Lima, 23 de junio de 2025


 Dr. CRUZ TELADA, Yreneo Eugenio
CPsP2819
DOCTOR EN PSICOLOGIA
 DNI: 09946516

“Compromiso organizacional y estrés laboral en docentes de la institución educativa secundaria Independencia Nacional Puno, 2025”

Nombre: Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen

Autores: John P. Meyer y Nancy J. Allen

Procedencia: Estados Unidos de Norte América.

N°	DIMENSIONES/items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Variable 1: Compromiso Organizacional							
	DIMENSIÓN 1: Afectiva	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1.	Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en esta organización, yo consideraría trabajar en otra parte.	X		X		X		
2.	Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	X		X		X		
3.	Si deseara renunciar a la organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	X		X		X		
4.	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	X		X		X		
5.	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas.	X		X		X		
6.	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Continuidad	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7.	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	X		X		X		
8.	Esta organización merece mi lealtad.	X		X		X		
	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	X		X		X		
9.	No siento ninguna obligación de permanecer con mi empleador actual.	X		X		X		
10.	Yo no renunciaría a mi organización ahora porque me siento obligado con la gente en ella.	X		X		X		
11.	Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Normativa	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
12.	Le debo muchísimo a mi organización.	X		X		X		
13.	No me siento como “parte de la familia” en mi organización.	X		X		X		
14.	No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.	X		X		X		
15.	Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	X		X		X		
16.	Sería muy difícil para mí en este momento dejar mi organización incluso si lo deseara.	X		X		X		
17.	No me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización.	X		X		X		

- 1 Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 2 relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- 3 Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

1. Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable	[<u>X</u>]
Aplicable después de corregir	[<u> </u>]
No aplicable	[<u> </u>]

2. Apellidos y nombres del juez validador : Mg. PARIONA NAVARRO, Ysabel Virginia

DNI : N° 10219341

Correo electrónico institucional :

3. Especialidad del validador : Psicóloga Educativa

Metodólogo	[<u> </u>]
Temático	[<u>X</u>]
Estadístico	[<u> </u>]

Lima, 23 de junio de 2025


 PARIONA NAVARRO, Ysabel Virginia
 C.P.P. 9421
 Investigador RENACYT
 DNI 10219341

“Compromiso organizacional y estrés laboral en docentes de la institución educativa secundaria Independencia Nacional Puno, 2025”

Nombre del Instrumento: Escala de estrés laboral de la OIT- OMS

Autores: Fue elaborado por Ivancevich y Matteson en 1989 en el país de España.

Procedencia: Instrumento diseñado, elaborado y se validó en por La OIT, en conjunto con la OMS.

N	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable 2: Estrés laboral							
	DIMENSIÓN 1: clima organizacional (1,10,11 20)							
1.	Que no comprenda las metas y misión de mi Institución me causa estrés.	X		X		X		
2.	Que la forma en que trabaja mi institución no sea clara me estresa.	X		X		X		
3.	Que las políticas generales de la institución impidan mi buen desempeño me estresa.	X		X		X		
4.	Que la Institución Educativa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Estructura organizacional (2, 12, 16, 24)							
5.	El tener que rendirles informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa.	X		X		X		
6.	Que las personas que están a mi nivel dentro de la Institución tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.	X		X		X		
7.	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	X		X		X		
8.	Que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Territorio organizacional (3,15 y 22)							
9.	Que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.	X		X		X		
10.	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.	X		X		X		
11.	No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.	X		X		X		
12.	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Tecnología (4, 14, 25)							
13.	Que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.	X		X		X		
14.	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la institución laboral me estresa.	X		X		X		
15.	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Influencia del líder (5,6,13,17)							
16.	Que mi superior no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.	X		X		X		
17.	Que mi superior no me respete me estresa.	X		X		X		
18.	Que mi superior no se preocupe por mi bienestar me estresa.	X		X		X		
19.	Que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.	X		X		X		

DIMENSIÓN 6: Falta de cohesión (7, 9,18 y 21)	Si	No	Si	No	Si	No	
20. Que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.	X		X		X		
21. Que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la Institución laboral causa estrés.	X		X		X		
22. Que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.	X		X		X		
23. Que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.	X		X		X		
DIMENSIÓN 7: Respaldo del grupo (8, 19,23)	Si	No	Si	No	Si	No	
24. Que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.	X		X		X		
25. Que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.	X		X		X		
26. Que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda cuando lo necesito me causa estrés.	X		X		X		

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

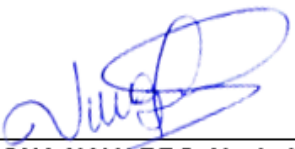
1. **Observaciones: (precisar si hay suficiencia):** Si hay Suficiencia

2. **Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable ☒ [X]
 Aplicable después de corregir ☐ []
 No aplicable ☐ []

3. **Apellidos y nombres del juez validador** : Mg. PARIONA NAVARRO,
 Ysabel Virginia
DNI : 10219341
Correo electrónico institucional :
Especialidad del validador : Psicóloga Educativa
 Metodólogo ☐ []
 Temático ☒ [X]
 Estadístico ☐ []

Lima, 23 de junio de 2025


 PARIONA NAVARRO, Ysabel Virginia
 C.P.P. 9421
 Investigador RENACYT
 DNI 10219341

“Compromiso organizacional y estrés laboral en docentes de la institución educativa secundaria Independencia Nacional Puno, 2025”

Nombre: Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen

Autores: John P. Meyer y Nancy J. Allen |

Procedencia: Estados Unidos de Norte América.

N°	DIMENSIONES/items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Variable: Compromiso Organizacional							
	DIMENSIÓN 1: Afectiva	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1.	Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en esta organización, yo consideraría trabajar en otra parte.	X		X		X		
2.	Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	X		X		X		
3.	Si deseara renunciar a la organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	X		X		X		
4.	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	X		X		X		
5.	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas.	X		X		X		
6.	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Continuidad	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7.	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	X		X		X		
8.	Esta organización merece mi lealtad.	X		X		X		
	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	X		X		X		
9.	No siento ninguna obligación de permanecer con mi empleador actual.	X		X		X		
10.	Yo no renunciaría a mi organización ahora porque me siento obligado con la gente en ella.	X		X		X		
11.	Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Normativa	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
12.	Le debo muchísimo a mi organización.	X		X		X		
13.	No me siento como “parte de la familia” en mi organización.	X		X		X		
14.	No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.	X		X		X		
15.	Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	X		X		X		
16.	Sería muy difícil para mí en este momento dejar mi organización incluso si lo deseara.	X		X		X		
17.	No me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización.	X		X		X		

- ¹ Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ² Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- ³ Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

1. Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable	☒
Aplicable después de corregir	☐
No aplicable	☐

1. Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Efrain H. Yupanqui Pino

DNI : 01232446

Correo electrónico institucional : ehyupanqui@unap.edu.pe

2. Especialidad del validador : Dr. en Educacion

Metodólogo	☐
Temático	☒
Estadístico	☐

Lima, 25 de junio de 2025


 YUPANQUI PINO, Efrain Humberto
 Dr. En Educacion
 Investigador RENATYC
 DNI 01232446

“Compromiso organizacional y estrés laboral en docentes de la institución educativa secundaria Independencia Nacional Puno, 2025”

Nombre del Instrumento: Escala de estrés laboral de la OIT- OMS

Autores: Fue elaborado por Ivancevich y Matteson en 1989 en el país de España.

Procedencia: Instrumento diseñado, elaborado y se validó en por La OIT, en conjunto con la OMS.

N	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Variable 2: Estrés laboral							
	DIMENSIÓN 1: clima organizacional (1,10,11 20)	Si	No	Si	No	Si	No	
1.	Que no comprenda las metas y misión de mi Institución me causa estrés.	X		X		X		
2.	Que la forma en que trabaja mi institución no sea clara me estresa.	X		X		X		
3.	Que las políticas generales de la institución impidan mi buen desempeño me estresa.	X		X		X		
4.	Que la Institución Educativa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Estructura organizacional (2, 12, 16, 24)	Si	No	Si	No	Si	No	
5.	El tener que rendirles informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa.	X		X		X		
6.	Que las personas que están a mi nivel dentro de la Institución tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.	X		X		X		
7.	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	X		X		X		
8.	Que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Territorio organizacional (3,15 y 22)	Si	No	Si	No	Si	No	
9.	Que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.	X		X		X		
10.	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.	X		X		X		
11.	No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.	X		X		X		
12.	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Tecnología (4, 14, 25)	Si	No	Si	No	Si	No	
13.	Que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.	X		X		X		
14.	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la institución laboral me estresa.	X		X		X		
15.	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Influencia del líder (5,6,13,17)	Si	No	Si	No	Si	No	
16.	Que mi superior no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.	X		X		X		
17.	Que mi superior no me respete me estresa.	X		X		X		
18.	Que mi superior no se preocupe por mi bienestar me estresa.	X		X		X		
19.	Que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.	X		X		X		

DIMENSIÓN 6: Falta de cohesión (7, 9, 18 y 21)		Si	No	Si	No	Si	No
20.	Que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.	X		X		X	
21.	Que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la Institución laboral causa estrés.	X		X		X	
22.	Que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.	X		X		X	
23.	Que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.	X		X		X	
DIMENSIÓN 7: Respaldo del grupo (8, 19, 23)		Si	No	Si	No	Si	No
24.	Que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.	X		X		X	
25.	Que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.	X		X		X	
26.	Que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda cuando lo necesito me causa estrés.	X		X		X	

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

1. Observaciones: (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable ☒ [X]
 Aplicable después de corregir ☐ []
 No aplicable ☐ []

2. Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Efraín H. Yupanqui Pino

DNI : 01232446

Correo electrónico institucional : ehypunqui@unap.edu.pe

3. Especialidad del validador : Dr. en Educación

Metodólogo ☐ []

Temático ☒ [X]

Estadístico ☐ []

Lima, 25 de junio de 2025


YUPANQUI PINO, Efraín Humberto
Dr. En Educacion
Investigador RENATYC
DNI 01232446

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

Estadísticas de Fiabilidad de Escala

Alfa de Cronbach	
escala	0.832

El coeficiente Alfa de Cronbach obtenido fue de 0.832, lo cual indica un nivel de confiabilidad alto del instrumento aplicado.

Datos recogidos de los instrumentos:

Respuestas de la variable COMPROMISO ORGANIZACIONAL																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	2	3	5	6	3	5	3	6	1	5	3	5	5	5	5	5	3	6
2	6	2	6	6	2	6	2	6	6	6	6	6	6	2	6	6	6	6
3	5	7	6	6	6	5	5	6	5	6	6	7	2	5	7	6	5	6
4	1	7	2	6	6	7	7	7	7	2	6	7	7	7	2	6	6	6
5	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	7	7	7	7	7	7	7
6	6	6	6	6	6	6	7	6	6	3	7	5	5	2	2	6	6	2
7	2	7	1	1	2	6	5	6	2	6	1	6	2	7	7	6	1	2
8	2	6	3	6	2	3	1	7	2	3	2	5	1	2	2	1	1	2
9	4	2	5	6	6	7	7	7	7	2	7	7	7	5	5	7	7	5
10	2	6	2	6	7	7	6	7	6	6	6	7	6	6	6	2	6	6

Respuestas de la variable ESTRÉS LABORAL																									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	3	4	2	2	1	2	2	1	2	3	4	2	1	3	2	3	4	6	3	2	6	2	6	2	2
2	4	4	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2
3	2	5	2	4	5	3	6	4	3	6	5	4	6	4	5	6	5	6	5	5	5	6	6	6	7
4	4	2	4	6	3	2	4	2	7	7	4	6	6	3	6	6	6	2	2	7	4	4	6	1	6
5	1	1	2	2	3	7	7	7	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	1	7	3
6	5	4	3	3	4	3	3	3	2	5	5	2	2	2	2	3	2	4	4	4	3	2	3	2	3
7	2	4	2	6	4	4	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	6	6	6	2	4	6	6	6
8	1	2	1	4	4	1	2	5	2	5	2	4	1	1	1	4	5	2	1	4	1	1	1	4	4
9	3	4	4	3	4	6	6	6	5	6	6	5	7	4	4	6	6	5	6	5	6	5	4	5	4
10	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética

El documento muestra el consentimiento informado por parte de la Institución Educativa y los docentes informados sobre el proyecto de investigación.



**INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA
INDEPENDENCIA NACIONAL PUNO**
Creado con R.D. N° 154-1978-VII-RE, Reconocido con R.D. N° 1595-DRE-Puno-Perú
EDUCACIÓN AMBIENTAL, EDUCACIÓN PARA LA VIDA



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Resolución Directoral

N° 055-2025-DREP-UGEL-IES "IN" PUNO.

Puno, 24 de junio del 2025

Visto, el expediente con Registro de mesa de partes N° 0590 de fecha 23 de junio del 2025, presentado por CENTON PAREDES, Danny Daniel, con DNI. N° 45556272, en el que solicita autorización para la ejecución de su proyecto de investigación de tesis y;

CONSIDERANDO:

Que, en el Art. 13 y 14 de la Constitución Política del Perú se establece el derecho a la educación, según la Ley N° 28044 ley general de educación se garantiza la educación en sus diferentes niveles, en la Ley N° 30220 Ley Universitaria, se encuentra establecida la formación profesional, la misma que establece los lineamientos generales de formación profesional y los requisitos para su titulación;

Que, la estudiante CENTON PAREDES, Danny Daniel, con DNI. N° 45556272, del programa de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Norbert Wiener, acredita todos sus instrumentos para la aplicación en su proyecto de investigación titulado "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA SECUNDARIA INDEPENDENCIA NACIONAL PUNO 2025" para optar el título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales;

De conformidad a la Constitución Política del Perú, Art. 55 y 68 de la Ley General de Educación N° 28044; Ley Universitaria N° 30220, en uso de las facultades conferidas por el Reglamento Interno de la Institución Educativa Independencia Nacional de Puno;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- AUTORIZAR a CENTON PAREDES, Danny Daniel, con DNI. N° 45556272, estudiante del programa de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Norbert Wiener, para que ejecute su proyecto de investigación titulado "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA SECUNDARIA INDEPENDENCIA NACIONAL PUNO 2025".

Artículo Segundo.- DISPONER que se le brinde las facilidades del caso, para la aplicación de los instrumentos de investigación, previa coordinación con los Directores del turno mañana y tarde.

Artículo Tercero.- NOTIFICAR la presente resolución al interesado para su conocimiento y fines pertinentes.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

ROHP/DIR.
mg.
C.c. /Arch.



[Firma manuscrita]
May. Rene Omar HERRERA PONCE
DIRECTOR
IES INDEPENDENCIA NACIONAL PUNO

datos

Puno, 23 de junio del 2025

Señor.
RENE OMAR HERRERA PONCE
Director de la I.E.S. Independencia Nacional – Puno.

Presente. -

Ref. Solicitud de autorización para realizar informe/tesis en la empresa

16% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 12%  Fuentes de Internet
- 7%  Publicaciones
- 13%  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.

Fuentes principales

- 12% Fuentes de Internet
- 7% Publicaciones
- 13% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	hdl.handle.net	2%
2	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	1%
3	Internet	repositorio.continental.edu.pe	1%
4	Internet	repositorio.upsc.edu.pe	<1%
5	Publicación	Sellerico Macedo, Sonia Beatriz. "Liderazgo directivo y el desempeño laboral de d...	<1%
6	Trabajos entregados	Submitted on 1688733440182	<1%
7	Trabajos entregados	uwiener on 2023-03-14	<1%
8	Trabajos entregados	uwiener on 2023-03-30	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-04-30	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-04-05	<1%
11	Internet	1library.co	<1%