



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

El Compromiso Organizacional y su Relación con el Estrés Laboral de los  
Trabajadores de la Empresa La Curacao del Distrito de Trujillo, 2018.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR (A):

Aldana Sánchez, Isy Marilyn

ASESOR (A) METODOLOGA:

Mg. Jenny Alva Morales

ASESOR ESPECIALISTA:

Mg. Luis Yzquierdo Pérez

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

Trujillo –Perú

(2018)

**PÁGINA DEL JURADO**




---

Jenny Alva Morales  
Presidente



---

Luis Yzquierdo Pérez  
Secretaria (o)



---

Wilmar Vigo López  
Vocal

## Dedicatoria

A mis padres gracias por su amor, apoyo y sacrificio, para ser un buen profesional. Gracias por inculcarme buenos valores en mi niñez, y que hoy me han servido para ser la persona que soy. Ustedes siempre serán un pilar fundamental en mí vida.

A mis docentes por brindarme sus enseñanzas para ser un buen profesional, y a mi casa de estudios Universidad César Vallejo por acogerme durante estos cinco años.

A Dios por darme la vida; por bendecirme e iluminarme día a día; por su amor que derrama sobre mí; por brindarme siempre sabiduría para tomar las mejores decisiones y lograr alcanzar todas mis metas.

A mis amigos de la universidad que juntos a ellos compartí vivencias inolvidables e hicieron mi vida universitaria agradable.

Isy Aldana Sanchez

## **Agradecimiento**

Agradezco a la Universidad César Vallejo profundamente por haberme formado profesionalmente con carácter valores y carácter técnico y humanístico.

Agradezco, también mis asesores por su loar dedicación, por su tiempo, por sus conocimientos y experiencia en el apoyo de mi presente tesis.

De igual forma agradezco infinitamente a la empresa 'La Curacao' - Trujillo por permitir brindarme la información pertinente para el presente estudio de investigación, así como al Ing. Walter Leyva, Administrador de la empresa, quién brindó información clave para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Isy Aldana Sánchez

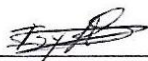
## **Declaratoria De Autenticidad**

Yo, Isy Marilyn Aldana Sánchez con DNI N° 46846531 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, Diciembre del 2018



---

Isy Aldana Sánchez

DNI N° 46846531

## **Presentación**

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la tesis titulada “COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA LA CURACAO DEL DISTRITO DE TRUJILLO, 2018”, con la finalidad de evaluar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el estrés laboral de los trabajadores de la empresa “La Curacao” del distrito de Trujillo en el año 2018, en el cumplimiento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el título profesional de licenciados en Administración.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora.

## Índice

Dedicatoria .....	iii
Agradecimiento .....	iv
Presentación .....	vi
Índice .....	vii
Resumen .....	ix
Abstract .....	x
I. Introducción .....	11
1.1. Realidad problemática .....	11
1.2. Trabajos previos .....	13
1.3. Teorías relacionadas al tema .....	15
1.3.1. Comportamiento Organizacional .....	15
1.3.2. Conductas que solucionan Conflictos .....	15
1.3.3. Dimensiones del Compromiso Organizacional .....	16
1.3.4. El Estrés Laboral .....	17
1.3.5. Primordiales Fuentes de Estrés Laboral .....	17
1.3.6. Dimensiones del Estrés Laboral .....	17
1.4. Formulación del problema .....	18
1.5. Justificación del estudio .....	18
1.6. Hipótesis .....	19
1.7. Objetivos .....	19
1.7.1. Objetivo general .....	19
1.7.2. Objetivos específicos .....	20
II. Método .....	21
2.1. Diseño de investigación .....	21
2.2. Variables, operacionalización .....	21
2.3. Población y muestra .....	23
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	24
2.5. Métodos de análisis de datos .....	25
2.6. Aspectos éticos .....	27

III.	Resultados .....	28
3.1.	Análisis Descriptivo de Resultado .....	28
3.2.	Prueba de Normalidad.....	34
3.3.	Contrastación de hipótesis.....	35
IV.	Discusión.....	37
V.	Conclusión.....	40
VI.	Recomendaciones.....	41
	Referencias.....	42
	Anexos.....	44



## **Resumen**

El presente estudio se llevó a cabo con el propósito de evaluar la relación entre el compromiso organizacional y el estrés laboral de los trabajadores de la Empresa la Curacao del Distrito de Trujillo, 2018. Siendo un estudio de tipo No experimental – Correlacional, y la muestra estuvo constituida por 42 trabajadores de la empresa la Curacao del Distrito de Trujillo. Cada una de las variables fueron estudiadas con sus dimensiones, para compromiso organizacional se estudió sus dimensiones compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad. De igual forma la variable Estrés Laboral se consideró esfuerzo, recompensa e implicación. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos. Se concluye que el compromiso organizacional de la empresa la Curacao del Distrito de Trujillo, 2018 se encuentra en un nivel medio. Siendo este resultado no del todo bueno para la empresa ya que sus trabajadores no están comprometidos en su totalidad con la empresa. Además, se evaluó que el estrés laboral de la empresa la Curacao del Distrito de Trujillo, 2018 se localiza en un nivel alto; siendo esto muy perjudicial para dicha empresa; puesto que los trabajadores no tienen un buen desempeño dentro de esta. Además que tienden a acarrear ciertas enfermedades producido por el mismo estrés, generando a su vez que los trabajadores no sean eficientes al momento de realizar sus labores. Cabe señalar que no existe relación entre el compromiso organizacional y el estrés laboral de los trabajadores de la Empresa la Curacao del distrito de Trujillo, 2018.

Palabras Clave: Compromiso organizacional, Estrés laboral, trabajadores.

## **Abstract**

The present study was carried out with the purpose of evaluating the relationship between organizational commitment and work stress of workers of the Company Curacao Trujillo District, 2018. Being a non-experimental study - Correlational, and the sample was constituted by 42 workers of the company Curacao of the District of Trujillo. Each one of the variables was studied with their dimensions, for organizational commitment it was studied its dimensions, affective commitment, normative commitment and continuity commitment. Similarly, the variable Work Stress was considered effort, reward and involvement. Expert judgment was used for the validity of the instruments. It is concluded that the organizational commitment of the company Curacao Trujillo District, 2018 is at a medium level. This result is not entirely good for the company since its workers are not totally committed to the company. In addition, it was evaluated that the work stress of the company Curacao Trujillo District, 2018 is located at a high level; this being very harmful for that company; since the workers do not perform well in this. In addition, they tend to carry certain diseases caused by the same stress, generating at the same time that the workers are not efficient when carrying out their work. It should be noted that there is no relationship between organizational commitment and work stress of the workers of the Company La Curacao Trujillo district, 2018.

Keywords: Organizational commitment, Work stress, workers.

## **I. Introducción**

### **1.1. Realidad problemática**

Hoy en día somos testigos a nivel mundial que se le mayor relevancia dentro de las organizaciones a los trabajadores; ya que se les considera un factor clave para que las empresas puedan tener un mayor crecimiento, pero trabajar con personas dentro de una organización no es tarea sencilla, puesto que se enfrentan a una serie de problemas que estos trabajadores acarrearán.

La mayor parte de las empresas invierten o destinan cierta cantidad de sus ingresos al área de recursos humanos, ya que la productividad de ellas depende de que tan comprometidos estén sus trabajadores, es por ello que constantemente los están capacitando y evaluando su desempeño. A pesar de todo el esfuerzo que hacen las organizaciones por tener a un personal eficiente y eficaz, esto no da resultado muchas veces

Si hablamos de competitividad de las organizaciones es sinónimo de bienestar y comodidad de su personal, en efecto, si las personas están desmotivadas, estresadas, cansadas, etc., no será muy significativa su aporte para la sostenibilidad de la empresa y se recaerá en la ineficiencia laboral y por consiguiente convertir a la empresa incompetente con riesgo de salir del mercado.

En esencia, “la empresa Curacao no es ajena a este tipo de realidades, puesto que existe debilidades referentes a alcanzar los objetivos y metas” así lo manifiesta Walter Leyva administrador de dicha empresa, quien sostiene el poco interés y el bajo desempeño que sus colaboradores tienen para con la empresa, a ello se suman las renuncias constantes generando inestabilidad en las ventas.

En la curacao uno de los factores que afecta al personal es el estrés, generando desánimo, apatía y cansancio hacia el trabajo y en efecto No existe apoyo emocional y de otros tipos brindado por superiores. Ante esta situación, el área de recursos humanos no ha tomado medidas correctivas ni tampoco ha generado alternativas de solución y finalmente no aplica acciones inmediatas para solucionar la falta de compromiso y el nivel de estrés que afecta a su personal.

Diferentes autores sostienen que el compromiso organizacional es la identificación participación y lealtad del empleado o colaborador hacia la organización y es un estado psicológico que caracteriza la conexión entre ambos, sin embargo, cuando esto recae o de ello se padece, los afectados son ambos, tanto la empresa por no cumplir las metas y objetivos y el colaborador porque se quede sin un puesto de trabajo a consecuencia de la liquidación de la institución.

Por todo lo mencionado anteriormente, surge la necesidad de evaluar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el estrés laboral de los trabajadores de la empresa “La Curacao” del distrito de Trujillo en el año 2018; con la finalidad de realizar una propuesta que permita mejorar el comportamiento organizacional y el estrés laboral de los trabajadores de la empresa Curacao del distrito de Trujillo. Además, para el presente estudio se han propuesto las siguientes preguntas de investigación.

¿Cómo es el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa “La Curacao” del distrito de Trujillo en el año 2018?

¿Cómo es el estrés laboral de los trabajadores de la empresa “La Curacao” del distrito de Trujillo en el año 2018?

¿Cómo es el compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa “La Curacao” del distrito de Trujillo en el año 2018?

¿Cómo es el compromiso normativo de los trabajadores de la empresa “La Curacao” del distrito de Trujillo en el año 2018?

¿Cómo es el compromiso de continuidad de los trabajadores de la empresa “La Curacao” del distrito de Trujillo en el año 2018?

## 1.2. Trabajos previos

El ser humano, en su búsqueda constante de obtener mayor conocimiento y dar solución a sus problemas, ha venido investigando una amplia variedad de temas, dentro de ellos temas relacionados a nuestras variables que son el compromiso organizacional y el estrés laboral, tal y como se mencionan a continuación:

Cabrera y Urbiola (2012,15) en su artículo, Compromiso organizacional y estrés ocupacional: publicación de un tema en una compañía de distribución y venta de gas glp en Costa Rica, cuyo propósito fue comprender cómo se relaciona el responsabilidad organizacional y el estrés laboral en una compañía dicha actividad es la comercialización de gas LP en Costa Rica, la población está constituido por 281 empleados, con todo el personal operativo y de confianza (funcionarios que laboran en departamentos y subordinados que laboran en la empresa), también todas las áreas y puestos, concluye que: “R de Pearson fue de -0.17, lo que expresa la inexistencia de la correlación. El símbolo menos indica una relación inversa entre las dos variables hacia este tipo de tesis

Sánchez (2013) en su artículo, El Compromiso laboral y estrés de los trabajadores de bancos y cajas, teniendo el primordial objetivo de implantar un modelo explicativo del grado de compromiso de los trabajadores de banco en España y su correlación y el estrés. El estudio empírico formaba una población de 368 colaboradores del fragmento en la localidad, en este trabajo se analiza una muestra de 102 colaboradores del fragmento de la banca, de los cuales se concluyó que la correlación impensada del compromiso con el estrés se comprobó con una prueba de ecuaciones organizadas proporcionando por efecto que mientras más es el compromiso de la lista, menos es el grado de estrés. Asimismo, concluyo que, a mayor compromiso, menor estrés se origina (p. 85 - 98).

Alarcón (2017) en su tesis, Compromiso organizacional y estrés laboral en trabajadores de una empresa de seguridad de Lima, 2017. se tuvo como propósito principal determinar la relación entre el Compromiso Organizacional y Estrés Laboral en trabajadores una empresa de seguridad de Lima, 2017. En un estudio transversal correlacional. Lo cual se usó una muestra de 213 trabajadores con el cargo de agentes de

seguridad. Se concluyó que no existe relación entre ambas variables, ya que el resultado obtenido nos arroja una correlación negativa significativa con un valor  $Rho = -0.35$  y un nivel de significancia menor de 0.05 ( $p > 0.05$ ). (p. 7)

Mantilla (1999) en su artículo, Compromiso organizacional, estrés laboral, habilidad al negocio y satisfacción con la labor encomendada. Utilizando una muestra de 123 empleados de una organización, se concluyó que el estrés laboral, compromiso organizacional y la disposición al cambio, explicarían una compensación significativa de la varianza en la satisfacción con el trabajo, aportando así indicadores de importancia de dichas variables con el contexto de las organizaciones” (pp. 99 - 103).

Lujan (2017) en su estudio, El estrés y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de Consermet SAC - Trujillo – 2016, cuyo propósito fue analizar el grado de influencia que tiene el estrés de colaboradores en su rendimiento laboral, a través de una investigación transversal y correlacional, en donde se usó el cuestionario. La población de estudio estuvo dada por 50 colaboradores. Se llegó a concluir que los trabajadores de dicha empresa, poseen un alto estrés, causado por las demandas en el trabajo y los roles de cada trabajador, afectando su rendimiento laboral. (p. 10)

Anampa (2016) en su tesis, Compromiso Organizacional y su Relación con el Estrés de los Trabajadores de la Constructora Janet EIRL del Distrito de Trujillo, 2016, tuvo como propósito principal precisar la relación entre el compromiso organizacional y estrés laboral en los trabajadores del área del personal administrativo de la Constructora Janet E.I.R.L. Trujillo 2016, cuya población estuvo conformada por 35 trabajadores. En este estudio se usó como instrumento un cuestionario el cual fue aplicado al personal administrativo. Se concluyó que el comportamiento organizacional de los trabajadores de la constructora del distrito de Trujillo es alto con una media de 3.73 y con una desviación estándar de 1.022; los trabajadores poseen un nivel estrés laboral medio con una media de 2.733 y una desviación estándar de 0.862. Además, se encontró un nivel medio de compromiso afectivo, se determinó un nivel alto en el compromiso de continuidad; y se determinó un nivel alto en el compromiso de normativa. (p. 9,42)

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Comportamiento Organizacional**

Ivancevich, Konopaske y Matteson (2005) lo conciben como la impresión de identidad, colaboración y honestidad que pronuncia el empleado hacia la organización” (p. 164).

El compromiso con una organización supone tres actitudes: En primer lugar, una impresión de identificarse con las metas organizacionales, segundo, una impresión de intervención en las responsabilidades organizacionales y tercero una impresión de probidad con la organización.

Meyer y Allen (1991) establecen que el compromiso organizacional es un momento psicológico que define la unión del trabajador con la compañía y adquiere discrepancias en la medida de continuar o interrumpir la relación laboral. (p. 61).

Luthans (2008) afirma que el compromiso organizacional se define como el acto que muestra la probidad de los trabajadores hacia la empresa y es un transcurso incesante por lo cual los partícipes organizacionales pronuncian su inquietud por la empresa, el éxito y la felicidad continua de esta (p. 147).

#### **1.3.2. Conductas que solucionan Conflictos**

Luthans(2008)propone las algunas conductas concretas para efectuar la correcta administración que ayude a solucionar el conflicto real y agrande el compromiso organizacional de los trabajadores donde: se debe explicar la misión y la ideología, se debe usar experiencias de contratación fundamentadas en valores, destacar la disposición y la preparación basadas en valores; y los trabajadores se deben comprometer con la modernización, proporcionar retos profesionales en el primer año, propiciar el beneficio profesional y la representación de mando, prometa acciones de progreso, facilite a los empleados seguridad sin garantías. (p. 148- 149)

### **1.3.3. Dimensiones del Compromiso Organizacional.**

El patrón planteado por Meyer y Allen (1991), implanta que el compromiso organizacional está compuesto por tres dimensiones incorporadas al vínculo afectivo con la compañía, a la apreciación de los costos agrupados a abandonar el cargo y al compromiso de persistir en ella, los cuales se mencionan a continuación:

#### ***1.3.3.1. El Compromiso Afectivo***

La identidad psicológica del participante con la responsabilidad y la ética de la organización, en cierto contexto es muy habitual que el participante no se fije bien de sus valores y los de la organización, no obstante, esta identidad y similitud con la empresa se muestran con cualidades como una evidente vanidad propia del participante hacia su empresa, esta identidad, por otro lado se muestra en el respaldo y entendimiento del participante con los inconvenientes de su compañía, se impacienta cuando su compañía marcha mal, y muestra lo contrario cuando marcha bien. En términos precisos, el participante que adquiere un elevado compromiso afectivo es el que generalmente impacta a los contribuyentes con un elevado compromiso afectivo, tienden a mostrar una compasiva preferencia al cambio interno, ellos mismos se involucran, y se sienten preparados para laborar más de lo determinado, las cualidades que son apreciadas para todo tipo empresa. (p.68)

#### ***1.3.3.2. El Compromiso Normativo***

Se desarrolla con iniciativa a la contrato psicológico entre el trabajador y la compañía, las estipulaciones psicológicas están fundados por la declaración de ambas partes incluidas en un trato de reciprocidad en relación a sus responsabilidades solidarias y la forma de contrato puede ser individual, esto debe ser visto de un modo imparcial por las dos partes, aparte de que esto se somete a permutas en el período, en el transcurso que las dos partes opinen que los convenios estuvieron correctas o vulneradas.

#### ***1.3.3.3. El Compromiso de Continuidad***



Según Meyer y Allen (1991) lo define como un efecto de cualquier labor o suceso que acrecienta el costo que significa dejar la compañía y que el trabajador de la razón que estos costos son reales. (p. 67)

#### **1.3.4. El Estrés Laboral**

Certo (2001) considera que el estrés es el fastidio corporal que una persona percibe como consecuencia de afrontar cierto factor del entorno.(p. 290).

Slocum (1998) sostiene que el estrés laboral consiste en las relaciones – emocionales físicas y cognitivas – de un sujeto hacia un contexto que le imputa solicitudes enormes. (p. 636).

De Cenzo y Robbins (2006) consideran que el estrés es una situación dinámica en el cual el personaje desafía una oportunidad, un fin o una petición que se relaciona con sus ambiciones, y para lo cual el efecto se percibe inseguro y significativo. (p. 438).

#### **1.3.5. Primordiales Fuentes de Estrés Laboral**

Karasek (1979) afirma que las demandas laborales, hace referencia a los requerimientos psicológicos del trabajo (exceso de trabajo, falta de tiempo, ritmo e intensidad del trabajo y conflictividad en las peticiones). (p.65)

Karasek y Theorell (1990), afirma que el existen dos tipos de control significativo como: el control sobre las labores y en el control de las capacidades. (p.65)

Johnson y Johansson (1991), afirma que el apoyo laboral (p.65), social hace referencia a las interacciones en la labor, se da con los colaboradores y con los jefes. (p.65)

#### **1.3.6. Dimensiones del Estrés Laboral.**

Siegrist (1996) basado en su Modelo Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa propone las siguientes dimensiones para el estrés laboral:

##### ***1.3.6.1. Dimensión Esfuerzo***

El esfuerzo del trabajador es incesante por los galardones, las cuales son dotadas por la humanidad, altos energías unidos, a reducidas distinciones consiguen incitar un acrecentamiento de elasticidad. Se alcanzan diferenciar dos principios de esfuerzo dentro del modelo, el esfuerzo extrínseco, pertinente a las peticiones del empleo, y el esfuerzo intrínseco que establece la incitación de los empleados en concordancia a las peticiones que pretende la realidad. (p.40)

### ***1.3.6.2. Dimensión Recompensas***

Las recompensas que perciben los empleados a través de su esfuerzo emanan de tres fuentes: monetaria, salario apropiado, apoyo social, obediencia y aporte de compañeros, jefes, aspectos de desarrollo y seguridad en el punto de labor. (p. 40)

### ***1.3.6.3. Dimensión Implicación***

Se describe como un acumulado de acciones, emociones y conductas que manifiestan un enorme afán con un enérgico deseo a ser aceptado y estimado.

## **1.4. Formulación del problema**

¿Existe relación entre el compromiso organizacional y el estrés laboral de los trabajadores de la empresa La Curacao del Distrito de Trujillo, 2018?

## **1.5. Justificación del estudio**

Se enmarca bajo los orígenes adaptados de Ackoff Miller y Salkind (2002, citado por Hernández et al. 2010, p. 41):

**Conveniencia:** el presente estudio ayudará a profesionales a tomar acciones correctivas para la minimización del estrés de sus trabajadores y a la vez estos mejoren su compromiso con la empresa.

**Relevancia social:** ya que a través de esta investigación buscará reducir los niveles de estrés del trabajador en la organización y esto se verá reflejado en un mejor desempeño,

mejorando así su rendimiento y mejorando su trato y atención hacia el cliente de la empresa.

**Implicancias prácticas:** este estudio ayudara a mejorar los campos de compromiso y estrés del trabajador haciéndolo más eficiente y sintiéndose más comprometido y a gusto dentro de la organización donde labora.

**Utilidad metodológica:** la investigación podrá ser usada en investigaciones futuras a fin de profundizar mejor el tema y ser usada como base de apoyo a través de los resultados obtenidos.

## **1.6. Hipótesis**

**Hi:** Existe relación entre el compromiso organizacional y el estrés laboral de los trabajadores de la empresa La Curacao del Distrito de Trujillo, 2018.

**Ho:** No existe relación entre el compromiso organizacional y el estrés laboral de los trabajadores de la empresa La Curacao del Distrito de Trujillo, 2018.

### **1.6.1. Hipótesis Especificas**

- ✓ Existe relación entre el compromiso afectivo con el estrés laboral de los empleados de la Empresa la Curacao del Distrito de Trujillo, 2018.
- ✓ Existe relación entre el compromiso normativo con el estrés laboral de los empleados de la Empresa la Curacao del Distrito de Trujillo, 2018.
- ✓ Existe relación entre el compromiso de continuidad con el estrés laboral de los empleados de la Empresa la Curacao del Distrito de Trujillo, 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general.**

Evaluar la relación entre el compromiso organizacional y el estrés laboral de los trabajadores de la Empresa la Curacao del Distrito de Trujillo, 2018.

### **1.7.2. Objetivos específicos.**

- O1:** Evaluar el nivel del compromiso organizacional de los trabajadores de la Empresa la Curacao del Distrito de Trujillo, 2018.
- O2:** Evaluar el nivel del estrés laboral de los trabajadores de la Empresa la Curacao del Distrito de Trujillo, 2018.
- O3:** Describirla relación entre la dimensión Compromiso Afectivo de la variable Compromiso Organizacional y el estrés laboral de los trabajadores de la Empresa la Curacao del Distrito de Trujillo, 2018.
- O4:** Describir la relación entre la dimensión compromiso Normativo de la variable Compromiso Organizacional y el estrés laboral de los trabajadores de la Empresa la Curacao del Distrito de Trujillo, 2018.
- O5:** Describirla relación entre la dimensión Compromiso de Continuidad de la variable Compromiso Organizacional y el estrés laboral de los trabajadores de la Empresa la Curacao del Distrito de Trujillo, 2018.

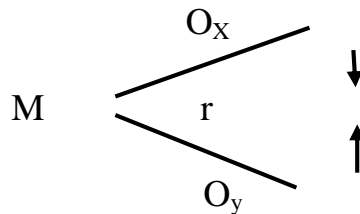
## II. Método

### 2.1. Diseño de investigación

No experimental, tal y como lo menciona Hernández, Fernández y Baptista (2014) en el estudio no se realizó ningún tipo de manipulación de las variables objeto de investigación.

Transversal, ya que en palabras de Hernández, Fernández y Baptista (2014) estos estudios se realizaron en un momento único y determinado.

Correlacional, según aducen Hernández, Fernández y Baptista (2014) estos diseños permitieron evidenciar la relación que existe entre variables, categorías o conceptos que son objeto de estudio en una investigación, en algunos casos netamente en términos de correlación otras en función a relación de causa efecto.



Donde:

M: Muestra (trabajadores de la Empresa la Curacao del Distrito de Trujillo)

O<sub>x</sub>: Compromiso Organizacional

O<sub>y</sub>: Estrés Laboral

r: Relación

### 2.2. Variables, operacionalización

Variable 1: Compromiso Organizacional

Variable 2: Estrés Laboral

Tabla 2.1

*Matriz de Operacionalización de Variables Compromiso Organizacional y Estrés Laboral*

<b>Variable</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de Medición</b>
<b>Compromiso Organizacional</b>	Es una fase psicológica que caracteriza la unión del trabajador con la organización y tiene discrepancias en la disposición de permanecer u obstaculizar la relación laboral” Meyer y Allen (1991).	Para el estudio de la variable se utilizó la encuesta, tomando como referencia el Modelo explicativo de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991) que será aplicado a los empleados de la Empresa la Curacao del distrito de Trujillo. Además, se utilizó el programa estadístico IBM SPSS Statistics.	Compromiso Afectivo	Significancia. Lealtad Pertenenencia	Ordinal
			Compromiso Normativo	Identificación Compromiso Responsabilidad Deber	
			Compromiso de Continuidad	Ética Necesidad Convivencia Moral	
<b>Estrés Laboral</b>	El estrés laboral consiste en las relaciones emocionales físicas y cognitivas de un individuo hacia una realidad que le imputa demandas excesivas” Slocum (1998).	Para el estudio de la variable de estrés laboral se utilizó la técnica de la encuesta, tomando como referencia el Modelo Desbalance Esfuerzo – Recompensa (IER) de Siegrist (1996) que será aplicado a los empleados de la Empresa la Curacao	Esfuerzo	Demandas Psicológicas Demandas Físicas	Ordinal
Recompensa	Salario Adecuado Respeto y Apoyo de Compañeros y Supervisores. Perspectivas de Promoción y				

---

del distrito de Trujillo. Además, se utilizó para medir la variable, el programa estadístico IBM SPSS Statistics.

---

Seguridad en el Puesto de Trabajo

---

Actitudes que reflejan un excesivo esfuerzo.

Implicación

Conductas que reflejan un excesivo esfuerzo.

Emociones que reflejan un excesivo esfuerzo.

---

*Nota: Dimensiones e Indicadores de Compromiso Organizacional según Meyer y Allen (1991) y de Estrés Laboral según Siegrist (1996).*

## 2.3. Población y muestra

### 2.3.1. Población.

En este estudio la población estuvo dada por los 42 trabajadores de la empresa la Curacao del Distrito de Trujillo.

Tabla 2.2

*Matriz de Población de los trabajadores de la Empresa la Curacao del Distrito de Trujillo.*

<b>Departamento</b>	<b>Número de Trabajadores</b>
Gerencia General	1
Secretario	2
Departamento de Recursos Humanos	7
Departamento Comercial:	
- Marketing	9
- Ventas	15
Departamento de Finanzas	8
<b>Total</b>	<b>42</b>

*Nota: Datos extraídos de planilla de La Curacao del Distrito de Trujillo.*

### 2.3.2. Muestra.

En este estudio la muestra no hay necesidad de aplicar una muestra; puesto que, la población es pequeña y se aplicará en su totalidad a todos los trabajadores de la empresa La Curacao del Distrito de Trujillo.

### 2.3.3. Criterios de inclusión de la muestra.

Trabajadores de la empresa la Curacao del Distrito de Trujillo, que estén laborando más de tres meses y laboren tiempo completo (8 horas).

### 2.3.4. Criterios de exclusión de la muestra.

Trabajadores de la empresa la Curacao del Distrito de Trujillo, que estén laborando menos de tres meses y no laboren sus 8 horas diarias.



### 2.3.5. Unidad de análisis.

Un trabajador de la empresa la Curacao del Distrito de Trujillo, 2018.

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### 2.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La obtención de los datos usó la técnica la encuesta con su instrumento el cuestionario. Las variables para medir son el compromiso organizacional y estrés laboral, para lo cual la variable compromiso organizacional fue medida con el instrumento del cuestionario de trece ítems, estando distribuidas de la siguiente manera:

Los ítems el 1 al 5 contienen la dimensión compromiso afectivo, los ítems del 6 al 9 sobre la dimensión de compromiso normativo, y los ítems del 10 al 13 la dimensión de Compromiso de Continuidad. En cuanto a la variable Estrés Laboral, el cuestionario contiene veinte y tres ítems los cuales responden a las tres dimensiones de la siguiente manera:

Los ítems desde la 1 hasta el 6 son sobre la dimensión de Esfuerzo, desde la 7 hasta el 17 sobre la dimensión de Recompensa y por último los ítems de la 18 a la 23 la dimensión Implicación.

Cabe destacar que ambas encuestas tanto la de compromiso organizacional como el de estrés laboral cuentan con respuestas Escala Likert.

Tabla 2.3

*Técnicas e instrumentos*

<b>Variables</b>	<b>Técnica</b>	<b>Instrumento</b>
Compromiso organizacional	Encuesta	Cuestionario
Estrés laboral	Encuesta	cuestionario

*Nota: En el estudio se adecuaron siguiendo los criterios de Meller y Allen (1992) y de Siegrist (1996) para el compromiso organizacional y estrés laboral respectivamente.*

#### **2.4.2. Validación.**

Cada variable estudiada en la presente investigación ya ha sido validada por la comunidad científica o por investigaciones ya realizadas tal es el caso de:

- El modelo explicativo del compromiso organizacional enunciado por Meller y Allen (1992) dividiendo el compromiso en 3 componentes compromiso afectivo, compromiso de continuación y compromiso normativo.
- El instrumento para medir la variable estrés laboral será el cuestionario del Modelo Desbalance Esfuerzo-Recompensa (IER) de Siegrist (1996).

#### **2.5. Métodos de análisis de datos**

Para analizar el comportamiento organizacional y el desempeño de los trabajadores se utilizará cuadros descriptivos para mostrar los resultados de cada una de las variables, empleando métodos estadísticos tales como: media, mediana, moda y desviación estándar donde se usó Microsoft Excel 2016 y IBM SPSS Statistics 21. En estos cuadros descriptivos se observarán los valores de todos los indicadores. Para así facilitar el análisis y comentario de los resultados logrados.

Para establecer la relación entre de las variables se utilizó Rho de Spearman, con el fin de ver si las dos variables tienen una correlación significativa o no. esta correlación es calculada a partir de las puntuaciones obtenidas a través de dos variables con los mismos participantes.

Para medir el compromiso organizacional se usó conformado por 13 ítems su calificación para determinar los puntajes está dada por la escala de Likert con puntuaciones del 1 al 5, con parámetros desde completamente en desacuerdo y completamente de acuerdo.

Para medir el estrés laboral se usó el instrumento del cuestionario formado por 23 ítems su calificación para determinar los puntajes está dada por la escala de Likert con puntuaciones del 1 al 5, con parámetros iguales al instrumento de compromiso organizacional.

Tabla 2.4

*Intervalos y Niveles de análisis para los variables compromiso Organizacional y Estrés Laboral.*

<b>Intervalo</b>	<b>Nivel</b>
1.00 – 2.49	Bajo
2.50 - 3.49	Medio
3.50 - 4.49	Alto

*Nota: Intervalos extraídos del base de datos de la encuesta compromiso Organizacional y Estrés Laboral.*

Tabla 2.5

*Escala de correlación de Spearman*

<b>Valor de rho</b>	<b>Significado correlacional</b>
-1	Negativa grande y perfecta
-0.9 a - 0.99	Negativa Muy Alta
-0.7 a - 0.89	Negativa Alta
-0.4 a - 0.69	Negativa moderada
-0.2 a - 0.39	Negativa baja
-0.01 a - 0.19	Negativa Muy baja
0	Nula
0.01 a 0.19	Positiva muy baja
0.2 a 0.39	Positiva baja
0.4 a 0.69	Positiva moderada
0.7 a 0.89	Positiva alta
0.9 a 0.99	Positiva muy alta
1	Positiva grande y perfecta

Nota: Tabla extraída de Hernández et.al. 2010. (p.312)

## **2.6. Aspectos éticos**

Se tuvo como pilares fundamentales la objetividad y veracidad de los resultados de instrumentos, el respeto con la propiedad intelectual, la anonimidad de los colaboradores, y la indagación de datos gracias a permisos previos en los cuales se manifiesten la finalidad del estudio sin la intención de exponer o perjudicar a las instituciones involucradas.

### III. Resultados

#### 3.1. Análisis Descriptivo de Resultado

Objetivo N. ° 1: Evaluar el nivel del compromiso organizacional de los trabajadores de la Empresa la Curacao del Distrito de Trujillo, 2018.

Tabla 3.1.

*Nivel del compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa la Curacao, del Distrito de Trujillo.*

Dimensión	Media	Desv. Estándar	Nivel
<b>Compromiso Afectivo</b>	<b>2.71</b>	<b>1.33</b>	<b>Medio</b>
Verdaderamente siento las dificultades de la organización La Curacao como propios.	2.33	1.15	Bajo
La organización La Curacao tiene para mí un alto nivel de significado personal.	2.90	1.41	Medio
La empresa La Curacao se merece mi lealtad	2.74	1.31	Medio
Persistir en la organización La Curacao actualmente es un tema tanto de necesidad como de deseo.	2.48	1.30	Bajo
Sería muy dichoso si trabajara el resto de mi vida en la organización La Curacao.	2.38	1.11	Bajo
<b>Compromiso Normativo</b>	<b>2.48</b>	<b>1.23</b>	<b>Bajo</b>
Me siento identificado con los objetivos de la empresa La Curacao.	2.43	1.20	Bajo
Me siento comprometido con la visión y misión de la empresa La Curacao.	2.48	1.26	Bajo
Asumo con responsabilidad las metas propuestas por la empresa La Curacao.	2.45	1.16	Bajo
Conozco y practico las políticas de la empresa La Curacao.	2.57	1.29	Medio
<b>Compromiso de Continuidad</b>	<b>3.11</b>	<b>1.41</b>	<b>Medio</b>
Si quisiera renunciar a la organización La Curacao en este instante varias cosas de mi vida quedarían estancadas.	3.11	1.41	Medio
Si renunciara a esta empresa pienso que poseería muy escasas opciones o elecciones.	3.10	1.39	Medio
Una de los pocos resultados importantes de renunciar a la empresa La Curacao sería la falta de alternativas.	3.14	1.39	Medio
Sería muy difícil para mí en este instante abandonar a la empresa La Curacao incluso si lo deseara.	3.31	1.41	Medio
<b>TOTAL</b>	<b>2.71</b>	<b>1.33</b>	<b>Medio</b>

En la tabla 3.1. se observa que el compromiso organizacional obtiene un nivel medio, con un promedio de 2.71 y una desviación estándar de 1.33; del cual, se tiene que el compromiso afectivo y de continuidad alcanzan un nivel medio con promedios de 2.71 y 3.11 y desviaciones estándar en 1.33 y 1.41 respectivamente; por otro lado, el compromiso normativo obtiene un nivel bajo con 2.48 y 1.23 de promedio y desviación estándar.

Objetivo N. ° 2: Evaluar el nivel del estrés laboral de los trabajadores de la Empresa la Curacao del Distrito de Trujillo, 2018.

Tabla 3.2.

*Nivel de estrés de los trabajadores de la empresa La Curacao, del Distrito de Trujillo.*

<b>Dimensiones</b>	<b>Promedio</b>	<b>Desv. estándar</b>	<b>Nivel</b>
<b>Esfuerzo</b>	<b>3.61</b>	<b>1.26</b>	<b>Alto</b>
En la empresa La Curacao, debido al número de labores que poseo trabajo es a un ritmo muy apresurado.	3.76	1.00	Alto
Me impiden y fastidian con reiteración en mi trabajo	3.48	1.47	Medio
En la empresa La Curacao, tengo mucha responsabilidad.	3.88	1.16	Alto
En la empresa La Curacao, muy poco, me veo obligado a trabajar más tiempo del acordado.	3.45	1.35	Medio
En la empresa La Curacao, mi trabajo requiere esfuerzo físico.	3.40	1.35	Medio
En los últimos tiempos, tengo cada vez más trabajo	3.69	1.12	Alto
<b>Recompensa</b>	<b>3.47</b>	<b>1.27</b>	<b>Medio</b>
En la empresa La Curacao, mis jefes me dan el reconocimiento que valgo	3.60	1.18	Alto
En la empresa La Curacao, mis compañeros de trabajo me dan el reconocimiento que valgo	3.45	1.37	Medio
En las situaciones difíciles en la empresa La Curacao, recibo el apoyo necesario.	3.48	1.03	Medio
En la empresa La Curacao, me tratan injustamente.	3.62	1.34	Alto
Las oportunidades de promoción En la empresa La Curacao, son escasas.	3.48	1.45	Medio
En la empresa La Curacao, estoy tolerando –o esperando- un deterioro de mis situaciones de trabajo (horario, carga laboral, salario, etc.).	3.57	1.05	Alto
Mi puesto de trabajo En la empresa La Curacao, está en peligro.	3.43	1.29	Medio
En la empresa La Curacao, teniendo en cuenta mi formación considero adecuado el deber que desempeño	3.19	1.35	Medio

Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo En la empresa La Cuaracao me parece adecuado.	3.45	1.28	Medio
Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he cumplido, mis oportunidades de ascender en la empresa La Cuaracao me parecen adecuadas.	3.40	1.31	Medio
Si pienso en todos los esfuerzos que he realizado, En la empresa La Cuaracao, mi sueldo me parece adecuado.	3.48	1.16	Medio
<b>Implicación</b>	<b>3.50</b>	<b>1.25</b>	<b>Alto</b>
En la empresa La Cuaracao, siempre me falta tiempo para terminar el trabajo.	3.69	1.39	Alto
Muchos días me despierto con los inconvenientes del trabajo en la cabeza	3.45	1.10	Medio
Al llegar a casa me olvido sencillamente del trabajo	3.48	1.31	Medio
Las personas más cercanas dicen que me sacrifico demasiado por mi trabajo en la empresa La Cuaracao,	3.40	1.40	Medio
No puedo dejar de lado del trabajo, incluso por la noche estoy pensando en él	3.45	0.98	Medio
Cuando aplazo algo que necesariamente tenía que	3.50	1.22	Alto
<b>Total</b>	<b>3.51</b>	<b>1.26</b>	<b>Alto</b>

En la tabla 3.2. se observa que el estrés laboral obtiene un nivel alto con un promedio de 2.51 y una desviación estándar de 1.22, de los cuales la dimensión esfuerzo e implicación también alcanzan el mismo nivel alto con promedios de 3.61 y 3.50, y desviaciones estándar en 1.26 y 1.25 respectivamente; al mismo tiempo, la dimensión recompensas alcanza un nivel medio con 3.47 de promedio y 1.27 en desviación estándar.

Objetivo N.º 3: Describir la relación entre la dimensión Compromiso Afectivo de la variable Compromiso Organizacional y el estrés laboral de los trabajadores de la Empresa la Curacao del Distrito de Trujillo, 2018.

Tabla 3.3.

*Rho de Spearman de la relación entre el compromiso afectivo con el estrés laboral de los trabajadores de la Empresa la Curacao del Distrito de Trujillo, 2018.*

Correlación		Compromiso afectivo	Estrés laboral
Rho de Spearman	Compromiso afectivo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	-,732**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	42

En la tabla 3.3. se muestra que existe una correlación negativa alta en -,732 y es significativa ,000 menor que ( $p < 0.01$ ), entre el compromiso afectivo y el estrés laboral.

### Prueba de Hipótesis.

**H0.** No existe relación entre el compromiso afectivo y el estrés laboral de los trabajadores de la Empresa La Curacaodel Distrito de Trujillo, 2018

**H1.** Existe relación entre el compromiso afectivo y el estrés laboral de los trabajadores de la Empresa La Curacao del Distrito de Trujillo, 2018

**Decisión.** Según los datos obtenidos de las correlaciones estadísticas de Spearman, se concluye: Existe correlación negativa alta ( $P = -,732$ ) entre en compromiso afectivo con el estrés laboral con un nivel de significancia de ,000 es decir  $p < 0.05$ .



Objetivo N.º 4: Describir la relación entre la dimensión Compromiso Normativo de la variable Compromiso Organizacional y el estrés laboral de los trabajadores de la Empresa la Curacao del Distrito de Trujillo, 2018.

Tabla 3.4.

*Rho de Spearman de la relación entre el compromiso normativo con elestrés laboral de los trabajadores de la Empresa la Curacao del Distrito de Trujillo, 2018.*

Correlación		Compromiso normativo	Estrés laboral
Rho de Spearman	Compromiso normativo	Coficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,001
	Estrés laboral	Coficiente de correlación	-,780**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	42

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 3.4. se muestra que existe una correlación negativa alta en -,780 y es significativa ,001 menor que ( $p < 0.01$ ), entre el compromiso normativo y el estrés laboral.

### Prueba de Hipótesis.

**H0.** No existe relación entre el compromiso normativo y el estrés laboral de los trabajadores de la Empresa La Curacao del Distrito de Trujillo, 2018

**H1.** Existe relación entre el compromiso normativo y el estrés laboral de los trabajadores de la Empresa La Curacao del Distrito de Trujillo, 2018

**Decisión.** Según los datos obtenidos de las correlaciones estadísticas de Spearman, se concluye: Existe correlación negativa alta ( $P = -,780$ ) entre en compromiso normativo con el estrés laboral con un nivel de significancia de .001 es decir  $p < 0.05$ .

Objetivo N.º 5: Describir la relación entre la dimensión Compromiso de Continuidad de la variable Compromiso Organizacional y el estrés laboral de los trabajadores de la Empresa la Curacao del Distrito de Trujillo, 2018.

Tabla 3.5.

*Rho de Spearman de la relación entre el compromiso de Continuidad con el estrés laboral de los trabajadores de la Empresa la Curacao del Distrito de Trujillo, 2018.*

Correlación		Compromiso de continuidad	Estrés laboral
Rho de Spearman	Compromiso de continuidad	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,003
		N	42
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	-,108*
		Sig. (bilateral)	,003
		N	42

\*. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 3.5. se muestra que existe una correlación negativa muy baja en -,108 y es significativa ,003 menor que ( $p < 0.05$ ), entre el compromiso de continuidad y el estrés laboral.

### Prueba de Hipótesis.

**H0.** No existe relación entre el compromiso de continuidad y el estrés laboral de los trabajadores de la Empresa La Curacao del Distrito de Trujillo, 2016

**H1.** Existe relación entre el compromiso de continuidad y el estrés laboral de los trabajadores de la Empresa La Curacao del Distrito de Trujillo, 2016

**Decisión.** Según los datos obtenidos de las correlaciones estadísticas de Spearman, se concluye: Existe correlación negativa muy baja ( $P = -,108$ ) entre el compromiso de continuidad con el estrés laboral con un nivel de significancia de ,003 es decir  $p < 0.05$ .

### 3.2.Prueba de Normalidad

Se utiliza el método de shapiro – Wilk debido que la muestra son 42 personas y dicha prueba se utiliza para muestras menores o iguales a 50 datos.

#### **Ho.**

- a. La variable compromiso organizacional tiene distribución normal.
- b. La variable estrés laboral tiene distribución normal.

#### **H1.**

- a. La variable compromiso organizacional es distinta a la distribución normal.
- b. La variable estrés laboral es distinta a la distribución normal

Tabla 3.6.

*Prueba de normalidad estadística.*

Variable	Shapiro – Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
<b>Compromiso organizacional</b>	,983	42	,777
Compromiso afectivo	,974	42	,436
Compromiso normativo	,963	42	,187
Compromiso de continuidad	,955	42	,100
<b>Estrés laboral</b>	,959	42	,137
Esfuerzo	,942	42	,033
Recompensa	,965	42	,223
Implicación	,969	42	,298

\*Este es un límite de la significancia verdadera

En la tabla 3.6. se observa que se acepta la hipótesis nula, indicando que el compromiso organizacional tiene una distribución normal (P=,777) y sus dimensiones compromiso afectivo (p=,436), Normativo (P=,187) y de continuidad (P=,100); en tal sentido, la variable

Estrés laboral también tiene una distribución normal ( $P=,137$ ) al igual que sus dimensiones Esfuerzo ( $P=,033$ ), recompensa ( $P=,223$ ) e Implicación ( $P=,298$ ) respectivamente.

**Decisión.** Se acepta la hipótesis nula, indicando que la significación de compromiso organizacional y estrés laboral es mayor a 0.05 (sig. ,777>0.05 p) y (, sig.137>0.05p) es decir ambas variables tienen distribución normal.

### 3.3. Contratación de hipótesis

#### Hipótesis

**Hi:** Existe relación entre el compromiso organizacional y el estrés laboral de los trabajadores de la empresa La Curacao del Distrito de Trujillo, 2018.

**Ho:** No existe relación entre el compromiso organizacional y el estrés laboral de los trabajadores de la empresa La Curacao del Distrito de Trujillo, 2018.

#### Regla de decisión

Si valor  $p > 0.05$ , se acepta la  $H_0$ .

Si valor  $p < 0.05$ , se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$

Tabla 3.7.

*Prueba de Rho de Spearman entre el compromiso organizacional y el estrés laboral de los trabajadores de la Empresa la Curacao del Distrito de Trujillo, 2018.*

Correlación		Compromiso organizacional	Estrés laboral
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,711**
	Estrés laboral	N	.
		Sig. (bilateral)	,001
Estrés laboral	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,711**
N		42	42

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 3.7. se muestra que existe una correlación negativa alta en  $-.711$  y es significativa  $.001$  menor que  $(p < 0.01)$ , entre el compromiso organizacional y el estrés laboral de los trabajadores de la Empresa la Curacao del distrito de Trujillo, 2018.

**Prueba de Hipótesis.**

**H0.** No existe relación entre el compromiso organizacional y el estrés laboral de los trabajadores de la Empresa La Curacao del Distrito de Trujillo, 2018

**H1.** Existe relación entre el compromiso organizacional y el estrés laboral de los trabajadores de la Empresa La Curacao del Distrito de Trujillo, 2018

**Decisión.** Según los datos obtenidos de las correlaciones estadísticas de Spearman, se concluye: Existe relación negativa alta ( $P = -.711$ ) entre en compromiso organizacional con el estrés laboral con un nivel de significancia de  $.001$  es decir  $p < 0.05$ .

#### IV. Discusión

En esta investigación se logró concretar la relación entre el compromiso organizacional y el estrés laboral de los trabajadores de la Empresa la Curacao del Distrito de Trujillo, 2018.

Se precisa que el compromiso organizacional en la empresa que fue objeto de la investigación el mismo que obtiene un nivel medio con un promedio de 2.71, a esta situación se suman las dimensiones que la integran como el compromiso afectivo el cual alcanza un nivel medio, el compromiso normativo logra un nivel bajo y el compromiso de continuidad un nivel medio. Cabe mencionar, que el compromiso organizacional se define como la cualidad que muestra la probidad de los trabajadores a su empresa y es un proceso continuo por medio del cual los partícipes organizacionales pronuncian su inquietud por la empresa, el existo y el bienestar continuo de esta así lo sostienen Meyer y Allen (1991). Por otro lado, el estrés laboral obtiene un nivel alto soportados por sus dimensiones que la forman cómo el esfuerzo quien logra un nivel alto, la recompensa un nivel medio y la implicación un nivel alto. En tal sentido el estrés es el perturbación corporal que ser humano prueba como resultado de afrontar algún factor del entorno así lo define Certo (2001) y consiste en las relaciones emocionales físicas y cognitivas de un individuo hacia una situación que le impone demandas excesivas indica Slocum (1998).

Cuando se relacionan variables se hace para determinar el grado y ver la magnitud de relación que tienen, nos permiten identificar puntos claves para mejorar la forma de conducir una organización y ayudar a mejorar su condición de vida de los colaboradores que la integran, en efecto, se relacionó el compromiso afectivo con el estrés laboral resultado que existe una correlación negativa alta ( $r = -0.732$ ), es decir mientras exista estrés en los trabajadores, menos afecto hacia la empresa tendrán y los problemas con los que cuente no se los asumirán como parte de ellos, por ello que en el indicador si verdaderamente conciben los problemas de la empresa la Curacao como propios obtuvo un nivel bajo, es decir este tipo de compromiso reside en la identidad psicológica del participante con los filosofía, cultura y valores de la empresa, en la actualidad es muy habitual que el

participante no se dé cuenta de la sintonía entre sus valores y los de la organización, sin embargo, esta identidad y afinidad con la empresa se muestran con cualidades tales como el sentido de pertenencia del participante hacia su organización, esta identidad también se muestra en la solidaridad y percepción del participante con los inconvenientes de su compañía, se impacienta cuando su compañía marcha mal, y muestra una gran felicidad cuando marcha bien Meyer y Allen (1991).

El compromiso organizacional también es respetar la parte normativa con la que cuenta la institución, por ello se relacionó el compromiso normativo con el estrés laboral y se comprobó que existe una correlación negativa alta significativa (-,780), la parte fundamental de esto es sentirse identificado con los objetivos, visión, misión y metas con las que cuenta la empresa, al realizar un análisis de termino que estos indicadores obtienen un nivel bajo tanto de identificación con los objetivos, visión misión y metas así los sostiene Meyer y Allen (1991).

Al correlacionar el compromiso de seguir o continuidad en la empresa con el estrés laboral se determinó que existe una correlación negativa muy baja (-,108) es decir que los trabajadores tienen dudas en seguir o abandonar la empresa porque quizá el estrés los esté agobiando, pero a ello se suma la carga familiar o dependencia de una retribución económica mensual para poder saldar sus gastos.

Las personas asumen retos en los trabajos y a ello se suman el respaldo y compromiso que tienen con las organizaciones, sin embargo, cuando el trabajo se convierte estresante esto cambia radicalmente. En tal sentido, en la empresa Curacao se correlacionó el compromiso organizacional con el estrés laboral y se determinó que existe una correlación negativa alta o correlación inversa alta (-,711), esto tiene sentido siempre y cuando la explicación que se les dé a los resultados, sirva para mejorar las condiciones como se administran. El existir una correlación negativa significa que, a mayor estrés, el compromiso organizacional es menor. En efecto, no se comparte la conclusión de la investigación realizado por Cabrera y Urbiola (2012) quienes sostienen que no existe correlación significativa entre el compromiso y el estrés; pero si se comparte con Mantilla de Gil (1999) en su artículo concluye que cuando mayor sea el compromiso, se disminuirá

el estrés. Asimismo, concluyó que mientras mayor es el compromiso, menor estrés se produce.



## V. Conclusión

- 5.1. Se concluye que el compromiso organizacional de la empresa la Curacao del Distrito de Trujillo, 2018 se encuentra en un nivel medio. Siendo este resultado no del todo bueno para la empresa ya que sus trabajadores no están comprometidos en su totalidad con la empresa. (Tabla 3.1)
- 5.2. Se evaluó que el estrés laboral de la empresa la Curacao del Distrito de Trujillo, 2018 se localiza en un nivel alto; siendo esto muy perjudicial para dicha empresa; puesto que los trabajadores no tienen un buen desempeño dentro de esta. Además que tienden a acarrear ciertas enfermedades producido por el mismo estrés, generando a su vez que los trabajadores no sean eficientes al momento de realizar sus labores.(Tabla 3.2)
- 5.3. Se concluye que el compromiso afectivo se encuentra en un nivel alto y existe una correlación negativa alta entre en compromiso afectivo con el estrés laboral de los trabajadores de la Empresa la Curacao del Distrito de Trujillo, 2018.(Tabla 3.3)
- 5.4. El compromiso normativo se encuentra en un nivel medio y existe una correlación negativa alta entre en compromiso normativo con el estrés laboral de los trabajadores de la Empresa la Curacao del Distrito de Trujillo, 2018. (Tabla 3.4)
- 5.5. Se concluye que el compromiso de continuidad se encuentra en un nivel bajo y existe una correlación negativa muy baja entre en compromiso de continuidad con el estrés laboral de los trabajadores de la Empresa la Curacao del distrito de Trujillo, 2018. (Tabla 3.5)
- 5.6. Cabe señalar que no existe relación entre el compromiso organizacional y el estrés laboral de los trabajadores de la Empresa la Curacao del distrito de Trujillo, 2018. (Tabla 3.7)

## **VI. Recomendaciones**

1. Se recomienda al administrador o gerente general de la Empresa la Curacao del Distrito de Trujillo, realizar reuniones laborales con todos sus trabajadores para informarles acerca de las metas, la visión, misión, objetivos, estrategias y tácticas objetivos que se han propuesto dentro la organización y hacer que todos sus trabajadores sean partícipes de ello.
2. El administrador debe obsequiar al mejor trabajador del mes, vales para spa, centro de masajes o centros recreacionales para que el trabajador pueda liberar estrés, y a su vez acuda motivado a su centro de trabajo.
3. El administrador debe motivar al trabajador de con actividades referente a lo social, espiritual, económica, etc. para tratar de reducir el estrés laboral y generar mayor compromiso organizacional.
4. El gerente general debe reorganizar las funciones de cada área o puesto de trabajo para evitar la duplicidad de funciones y generar carga adicional a cada colaborador.
5. El administrador capacitar a los trabajadores, pero no con información acerca de sus trabajo o funciones; sino con capacitaciones o actividades de adaptabilidad al cambio, trabajo bajo presión, liderazgo, etc.

## Referencias

- Alarcon, E (2017). Compromiso organizacional y estrés laboral en trabajadores de una empresa de seguridad de Lima, 2017.(Tesis de Pre- Grado)Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11234/Alarcon\\_TE.pdf?sequence=4&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11234/Alarcon_TE.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Anampa, Z (2016). Compromiso Organizacional y su Relación con el Estrés de los Trabajadores de la Constructora Janet EIRL del Distrito de Trujillo, 2016. (Tesis de Pre- Grado). Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/418/anampa\\_az.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/418/anampa_az.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cabrera y Urbiola (2012). Compromiso organizacional y estrés ocupacional: estudio de caso en una empresa de distribución y venta de gas lp en Costa Rica. *Gestión Y Estrategia*, (41), 15-28. Recuperado de: <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=cfed74a8-efbc-44c7-aa89-9a3fbd1a1e7e%40sessionmgr4005&vid=42&hid=4209>
- Certo (2001). *Administración Moderna*. (8va ed.). Colombia: Pearson Educación.
- DeCenzo y Robbins (2006). *Administración de recursos humanos*. México: Limusa Wiley.
- Díaz y Feldman (2008)Validación preliminar del cuestionario de estrés Laboral (desbalance esfuerzo/recompensa) en Una muestra de trabajadores de la salud Venezolanos. Recuperado de:[http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-01382000000002](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382000000002)
- Freire y Thomas (1998). Validação do Modelo de Conceitualização de Três Componentes do Comprometimento Organizacional (Meyer e Allen, 1991).*RAC*, 2(3), 67-87.Recuperado de: <http://www.scielo.br/pdf/rac/v2n3/v2n3a05>
- Hernández et al (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Edit. McGraw Hill.
- Ivancevich, Konopaske y Matteson (2005).*Comportamiento organizacional*. (7ma ed.). México: Editorial Mc GrawHill.
- Luceño et al (2004). Factores psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad.*EduPsykhé.Revista De Psicología Y Psicopedagogía*, 3, (1), 95-108. Recuperado de:

<file:///C:/Documents%20and%20Settings/Administrador/Mis%20documentos/Downloads/Dialnet-FactoresPsicosocialesEnElEntornoLaboralEstresYEnf-1071126.pdf>

Luthans(2008).*Comportamiento organizacional*. (1dma ed.). México: Editorial Mc GrawHill.

Mantilla de Gil (1999).Compromiso organizacional, estrés laboral, disposición al cambio y satisfacción con el trabajo.*Telos*, 1 (1), 99-106. Recuperado de: <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/telos/article/viewFile/1529/2863>

Meyer y Allen (1991).Tres Componentes del Modelo de Conceptualización de Compromiso Organizacional. *Revisión de Gestión de Recursos Humanos*, 1 (1), 61- 89. Recuperado de:[https://translate.google.com/translate?hl=es&sl=en&u=https://www.researchgate.net/publication/222453827\\_A\\_ThreeComponent\\_Model\\_Conceptualization\\_of\\_Organizational\\_Commitment&prev=search](https://translate.google.com/translate?hl=es&sl=en&u=https://www.researchgate.net/publication/222453827_A_ThreeComponent_Model_Conceptualization_of_Organizational_Commitment&prev=search)

Ramos (2005).El compromiso organizacional y su relación con .el desempeño docente de los profesores del programa universitario de inglés de la universidad de colima. (Tesis de Maestría). Universidad de Colima, Colima, México.

Sánchez (2013). Compromiso laboral y estrés en los empleados de bancos y cajas. *Pecunia*, (16), 85-100. Recuperado de:<http://search.proquest.com/pqcentral/docview/1562452521/fulltextPDF/6F220D6B3E6749F3PQ/2?accountid=37408>

Suárez (2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de Lima.*RevistaPsiqueMag*. Recuperado de <http://www.ucvlima.edu.pe/psiquemag/index.html>

Slocum (1998). *Administración*. (7ma ed.). México: International Thomson Editores.

## Anexos

### Anexo N° 01: Entrevista Sobre La Problemática

Entrevistado: Ing. Walter Leyva, Administrador de la empresa

El objetivo de la presente entrevista es conocer los distintos problemas correspondientes al compromiso y el desempeño presentes en la empresa

1. ¿Usted considera que en la empresa donde laboran actualmente los trabajadores estos están comprometidos con la organización?

En la empresa se observa la falta de interés del trabajador por mejorar sus ventas, no se ve reflejado algún compromiso del trabajador hacia la organización viéndose afectada la empresa por las bajas en ventas que se viene realizando estos últimos meses.

2. ¿Usted considera que el nivel de compromiso organizacional existente en la empresa es la adecuada?

En la empresa La Cuaracao no existe el nivel adecuado en lo que respecta al compromiso organizacional ya que puede percibirse el deficiente cumplimiento de funciones por parte de los trabajadores de la empresa.

3. ¿Cuáles vendrían a ser los factores percibidos de estrés laboral que repercuten en el desempeño de sus trabajadores?

Actualmente el nivel de estrés del personal a cargo no es el adecuado ya que esto viene siendo generado debido a que el ambiente laboral no es el adecuado, ya que es incómodo y poco espacioso en algunas de las áreas, a veces hay sobrecarga en el trabajo diario. La rutina diaria genera desánimo, apatía y cansancio hacia el trabajo, los trabajos rutinarios que no dan cierto grado de libertad a los empleados no desarrollan todo su potencial impidiéndose el pleno desarrollo en el campo laboral. No existe apoyo emocional y de otros tipos en el trabajo brindado por superiores, equipos cohesionados y subordinados y esto alienta los factores de estrés en esta tarea.

4. ¿Se ha tomado medidas correctivas referentes al bajo nivel del compromiso y estrés de sus trabajadores en la organización?

No se ha tomado medidas correctivas ya que el departamento de recursos humanos no genera alternativas de solución ni aplica acciones inmediatas para solucionar la falta de compromiso y el nivel de estrés que afecta a su personal.

## Anexo N° 02: Cuestionario De Compromiso Organizacional

Instrucciones generales:

Buen día, se está realizando una trabajo de investigación y a continuación se le presenta algunas afirmaciones para lo cual usted tendrá que marcar en el recuadro que usted considere la adecuada utilizando la siguiente escala presentada a continuación.

Categorías:

1. Totalmente en desacuerdo
2. Moderadamente en desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. Moderadamente de acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	<b>Compromiso Afectivo</b>					
1	Realmente siento los problemas de la empresa La Cuaracao como propios.					
2	La empresa La Cuaracao tiene para mí un alto grado de significado personal.					
3	La empresa La Cuaracao se merece mi lealtad					
4	Permanecer en la empresa La Cuaracao actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.					
5	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en la empresa La Cuaracao.					
	<b>Compromiso Normativo</b>					
6	Me siento identificado con los objetivos de la					

	empresa La Cuaracao.					
7	Me siento comprometido con la visión y misión de la empresa La Cuaracao.					
8	Asumo con responsabilidad las metas propuestas por la empresa La Cuaracao.					
9	Conozco y practico las políticas de la empresa La Cuaracao.					
	<b>Compromiso de Continuidad</b>					
10	Si quisiera renunciar a la organización La Cuaracao en este instante muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas.					
11	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones o alternativas.					
12	Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a la empresa La Cuaracao sería la escasez de alternativas.					
13	Sería muy difícil para mí en este momento dejar a la empresa La Cuaracao incluso si lo deseara.					

### Anexo N° 03: Cuestionario De Estrés Laboral

Instrucciones generales:

Buen día, se está realizando una trabajo de investigación y a continuación se le presenta algunas afirmaciones para lo cual usted tendrá que marcar en el recuadro que usted considere la adecuada utilizando la siguiente escala presentada a continuación.

Categorías:

1. Totalmente en desacuerdo
2. Moderadamente en desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. Moderadamente de acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	<b>Esfuerzo</b>					
1	En la empresa La Cuaracao, debido a la cantidad de tareas que tengo trabajo a un ritmo muy apurado.					
2	Me interrumpen y molestan con frecuencia en mi Trabajo.					
3	En la empresa La Cuaracao, tengo mucha responsabilidad.					
4	En la empresa La Cuaracao, a menudo, me veo obligado a trabajar más tiempo del estipulado.					
5	En la empresa La Cuaracao, mi trabajo requiere esfuerzo físico.					
6	En los últimos tiempos, tengo cada vez más trabajo.					
	<b>Recompensa</b>					
7	En la empresa La Cuaracao, mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
8	En la empresa La Cuaracao, mis compañeros de					



	trabajo me dan el reconocimiento que merezco					
9	En las situaciones difíciles en la empresa La Cuaracao, recibo el apoyo necesario.					
10	En la empresa La Cuaracao, me tratan injustamente.					
11	Las oportunidades de promoción En la empresa La Cuaracao, son escasas.					
12	En la empresa La Cuaracao, estoy padeciendo –o esperando- un empeoramiento de mis condiciones de trabajo (horario, carga laboral, salario, etc.).					
13	Mi puesto de trabajo En la empresa La Cuaracao, está en peligro.					
14	En la empresa La Cuaracao, teniendo en cuenta mi formación considero adecuado el cargo que desempeño					
15	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo En la empresa La Cuaracao, me parece adecuado.					
16	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, mis oportunidades de ascender en la empresa La Cuaracao, me parecen adecuadas.					
17	Si pienso en todos los esfuerzos que he realizado, En la empresa La Cuaracao, mi sueldo me parece adecuado.					
	<b>Implicación</b>					
18	En la empresa La Cuaracao, siempre me falta tiempo para terminar el trabajo.					
19	Muchos días me despierto con los problemas del trabajo en la cabeza.					
20	Al llegar a casa me olvido fácilmente del trabajo					
21	Las personas más cercanas dicen que me sacrifico demasiado por mi trabajo en la empresa La Cuaracao,					

22	No puedo olvidarme del trabajo, incluso por la noche estoy pensando en él					
23	Cuando aplazo algo que necesariamente tenía que hacer hoy, no puedo dormir por la noche					

**Anexo N° 04: Componentes de Comprometimiento Organizacional de Meyer e Allen (1991)**

INDICADORES DE COMPROMETIMIENTO ORGANIZACIONAL	Fator Afetivo	Fator Normativo	Fator Instrumental
<b>Comprometimento Afetivo</b>			
Eu realmente sinto os problemas da organização como se fossem meus.	,73125		
Esta organização tem um imenso significado pessoal para mim.	,64151		
Esta organização merece minha lealdade.	,60663		
Na situação atual, ficar com minha organização é na realidade uma necessidade tanto quanto um desejo.	,60419		
Eu seria muito feliz em dedicar o resto da minha carreira nesta organização.	,56719		
<b>Comprometimento Normativo</b>			
Eu não deixaria minha organização agora porque eu tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui.		,75377	
Eu me sentiria culpado se deixasse minha organização agora.		,72218	
Mesmo se fosse vantagem para mim, eu sinto que não seria certo deixar minha organização agora.		,66681	
Eu devo muito a minha organização.		,52468	
<b>Comprometimento Instrumental</b>			
Se eu decidisse deixar minha organização agora, minha vida ficaria bastante desestruturada.			,77471
Eu acho que teria poucas alternativas se deixasse esta organização.			,70229
Mesmo se eu quisesse, seria muito difícil para mim deixar minha organização agora.			,62432
Uma das poucas conseqüências negativas de deixar esta organização seria a escassez de alternativas imediatas.			,45543

Fonte: Dados primários coletados pelo autor (out/96 a jan/97).

Matriz de componentes rotados del cuestionario DER y sus saturaciones por factor

ITEMS	Factor		
	Factor 1 Recompensa	Factor 2 Esfuerzo	Factor 3 Implicación
A menudo, debido a la cantidad de tareas que tengo trabajo a un ritmo muy apurado		.72	
Me interrumpen y molestan con frecuencia en mi trabajo.		.53	
En mi trabajo tengo mucha responsabilidad.		.73	
A menudo, me veo obligado a trabajar más tiempo del estipulado.		.72	
Mi trabajo requiere esfuerzo físico.		.61	
En los últimos tiempos, tengo cada vez más trabajo.		.80	
Mis superiores me dan el reconocimiento que	.62		

merezco			
Mis compañeros de trabajo me dan el reconocimiento que merezco	.44		
En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario.	.67		
En mi trabajo me tratan injustamente.	.60		
Las oportunidades de promoción en mi trabajo son escasas.	.63		
Estoy padeciendo –o esperando– un empeoramiento de mis condiciones de trabajo (horario, carga laboral, salario, etc.).	.66		
Mi puesto de trabajo está en peligro.	.68		
Teniendo en cuenta mi formación considero adecuado el cargo que desempeño	.71		
Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado.	.80		
Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, mis oportunidades de ascender me parecen adecuadas.	.74		
Si pienso en todos los esfuerzos que he realizado, mi sueldo me parece adecuado.	.53		
Siempre me falta tiempo para terminar el trabajo.			.63
Muchos días me despierto con los problemas del trabajo en la cabeza.			.76
Al llegar a casa me olvido fácilmente del trabajo			-.37
Las personas más cercanas dicen que me sacrifico demasiado por mi trabajo			.53
No puedo olvidarme del trabajo, incluso por la noche estoy pensando en él			.70
Cuando aplazo algo que necesariamente tenía que hacer hoy, no puedo dormir por la noche			.69

**Anexo N° 05: Base de Datos de Compromiso Organizacional y Estrés Laboral**

<b>COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>													
<b>N°</b>	<b>Compromiso Afectivo</b>					<b>Compromiso normativo</b>				<b>Compromiso de continuidad</b>			
	<b>P1</b>	<b>P2</b>	<b>P3</b>	<b>P4</b>	<b>P5</b>	<b>P6</b>	<b>P7</b>	<b>P8</b>	<b>P9</b>	<b>P10</b>	<b>P11</b>	<b>P12</b>	<b>P13</b>
1	4	4	4	1	5	2	3	5	2	5	5	3	2
2	2	1	3	3	4	2	4	4	5	1	5	2	1
3	3	3	1	4	3	4	1	3	5	2	3	1	4
4	2	4	3	1	2	1	3	4	3	5	3	2	1
5	4	3	5	1	4	1	3	5	4	1	5	4	3
6	2	1	4	2	4	4	1	1	3	3	2	5	2
7	2	2	4	1	1	2	4	2	1	1	2	4	2
8	3	1	4	5	2	1	4	3	3	2	2	4	4
9	4	1	5	5	5	2	5	3	5	3	4	4	3
10	2	4	2	4	2	3	5	2	2	5	2	3	5
11	1	4	4	1	2	2	2	3	4	2	2	5	5
12	5	2	1	5	2	4	3	3	5	4	1	5	5
13	3	5	4	1	3	3	1	2	2	3	5	3	5
14	2	5	3	4	2	4	4	2	2	2	4	4	2
15	2	3	3	3	4	2	2	3	2	1	2	1	5
16	4	4	4	2	2	2	4	1	1	4	3	3	2
17	2	4	2	3	3	4	4	2	2	3	5	5	4
18	1	5	3	4	2	4	3	1	2	2	2	1	2
19	5	3	1	3	1	1	3	2	1	3	2	5	1
20	1	4	4	3	1	4	1	5	5	4	5	3	5
21	4	1	2	3	3	1	1	3	4	1	1	4	3
22	3	4	3	1	1	2	2	2	4	5	5	3	5
23	1	1	3	2	2	2	1	2	2	2	4	5	3
24	2	3	3	2	2	3	1	2	2	5	5	3	4
25	3	4	5	2	3	2	1	1	3	5	3	2	4
26	1	4	4	3	3	1	1	2	2	2	4	5	5
27	3	5	3	1	1	2	2	3	4	5	5	3	4
28	1	1	3	1	2	4	3	1	2	2	3	2	3
29	1	1	5	4	2	1	1	1	2	4	1	1	4
30	3	1	2	1	2	3	1	2	1	2	1	1	4
31	2	2	2	5	1	2	3	1	3	2	3	4	5
32	2	1	3	2	1	2	3	3	2	2	1	2	4
33	3	3	1	2	1	1	1	2	2	3	1	1	1
34	1	3	1	2	3	4	2	3	1	4	3	2	1
35	2	2	1	1	1	2	3	1	2	4	2	5	5
36	3	4	3	4	1	2	3	2	1	5	2	4	4
37	3	5	1	2	4	5	1	4	4	4	3	2	3
38	1	3	1	2	2	4	2	1	1	1	4	2	2
39	1	2	1	1	3	1	3	3	3	1	4	1	2
40	1	5	1	2	3	1	2	1	1	1	5	5	1
41	2	3	1	2	3	4	2	3	1	4	4	4	5
42	1	1	2	3	2	1	5	4	2	2	2	4	4

### Estrés laboral

N°	ESFUERZO						RECOMPENSA											IMPLICACION					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23
1	5	4	3	2	2	2	1	2	3	2	2	3	5	2	1	4	2	3	3	2	3	3	1
2	4	2	3	1	1	2	2	3	3	1	4	2	1	2	3	5	3	2	2	3	5	3	2
3	3	4	2	4	1	3	4	4	3	3	2	3	1	1	2	4	5	5	5	2	4	4	5
4	4	3	4	2	3	2	4	2	5	4	2	1	2	2	1	2	3	5	4	4	5	3	3
5	3	4	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	2
6	5	1	4	2	2	5	4	3	5	5	4	2	3	3	3	2	3	4	3	4	3	5	2
7	3	5	3	1	5	4	1	1	2	5	2	3	1	1	4	2	4	2	5	4	1	3	2
8	4	5	5	4	1	2	4	3	2	2	2	4	2	3	2	5	3	1	3	1	1	2	2
9	4	2	5	2	3	2	4	3	2	4	1	4	4	5	1	4	2	3	1	4	3	3	5
10	3	5	2	2	4	3	2	5	2	5	1	3	4	2	4	2	3	5	4	1	3	3	4
11	3	3	5	1	2	3	4	1	4	5	4	3	4	2	2	3	3	2	3	2	2	3	5
12	4	3	5	3	2	1	2	3	3	4	5	3	3	2	4	1	4	5	1	3	5	4	3
13	2	1	2	4	1	3	2	1	4	2	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	5	3
14	4	1	4	4	4	2	4	1	2	3	5	5	4	3	2	4	3	2	2	4	3	4	3
15	1	5	5	1	2	3	4	2	3	1	5	3	3	3	3	3	3	1	3	5	2	4	1
16	3	5	5	5	3	5	3	4	3	5	5	5	4	3	5	3	4	5	3	2	3	5	1
17	1	5	5	4	5	4	2	3	2	3	4	4	3	4	5	3	1	3	3	4	5	3	3
18	3	5	4	2	3	3	3	5	3	1	4	3	5	1	5	2	5	5	2	1	3	5	3
19	5	5	4	3	3	4	4	5	3	5	3	4	4	3	2	4	5	5	3	5	5	3	5
20	3	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	2	3	4	4
21	3	1	5	5	3	3	5	5	3	5	1	1	4	3	5	2	5	4	5	2	1	4	5
22	3	2	4	3	1	4	4	4	5	4	3	5	3	4	4	5	5	4	5	3	5	1	4
23	4	2	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	4	4	3	4	1	3	1	3	4
24	5	3	4	5	3	4	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	2	4	4
25	5	5	4	5	5	3	3	5	4	5	3	4	4	4	5	1	5	4	4	5	5	3	5
26	4	2	5	4	2	5	1	4	3	2	2	4	5	3	5	5	1	5	5	4	5	4	4
27	4	4	2	4	4	4	5	3	4	4	3	2	5	4	3	4	5	5	4	5	3	2	4
28	4	4	5	4	4	4	5	5	4	2	5	4	5	5	3	4	3	5	4	3	5	4	5
29	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5
30	4	3	2	4	5	5	4	4	5	3	2	3	4	1	5	5	3	1	5	2	3	4	5
31	3	5	5	5	5	5	4	4	1	3	2	3	5	5	3	5	2	1	3	5	5	4	3
32	3	4	4	3	3	5	4	4	4	1	5	5	5	2	3	3	5	5	4	3	2	4	3
33	5	5	2	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	3	3	4	2	2	4	4	4	3	3
34	5	3	3	5	5	5	3	5	3	5	5	3	2	5	4	5	2	2	2	1	5	4	5
35	4	1	5	5	5	4	5	1	4	4	5	3	1	5	5	4	5	5	4	5	1	2	3
36	5	5	4	3	4	5	5	5	3	5	5	5	1	5	4	4	4	5	4	5	5	1	5
37	5	2	4	1	5	4	4	1	5	5	5	4	4	3	2	2	3	2	4	5	2	3	5
38	4	5	5	5	3	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	1	2	4	4	5	5	5	3
39	4	5	1	5	4	5	5	2	4	4	5	4	4	2	5	4	3	5	4	5	2	3	3
40	4	1	5	4	5	5	5	5	3	2	1	5	2	5	4	4	4	5	4	4	3	3	3
41	5	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	2	5	4	3	5	5	3	4
42	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	1	3	4	3	4	1	5	5	3	4	5	4	3

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y LOS ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Compromiso Organizacional	Compromiso o Afectivo	Significancia	Realmente siento los problemas de la empresa La Cuaracao como propios. La empresa La Cuaracao tiene para mí un alto grado de significado personal.						✓									
		Lealtad	La empresa La Cuaracao se merece mi lealtad.						✓									
		Pertinencia	Permanecer en la empresa La Cuaracao actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.						✓									
Compromiso de Normativa	Identificación	Identificación	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en la empresa La Cuaracao. Me siento identificado con los objetivos de la empresa La Cuaracao.						✓									
		Compromiso	Me siento comprometido con la visión y misión de la empresa La Cuaracao.						✓									

Compromiso De Continuidad	Responsabilidad	Asumo con responsabilidad las metas propuestas por la empresa La Cuaraçao.																		
	Deber	Conozco y practico las políticas de la empresa La Cuaraçao							✓											
	Ética	Si deseara renunciar a la empresa La Cuaraçao en este momento muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas							✓											
	Necesidad	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones o alternativas.							✓											
	Conveniencia	Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a la empresa La Cuaraçao sería la escasez de alternativas.							✓											
	Moral	Sería muy difícil para mí en este momento dejar a la empresa La Cuaraçao incluso si lo deseara.							✓											



Ing. Jonny Alva Novales.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y LOS ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Estrés Laboral	Esfuerzo	Demandas psicológicas	En la empresa La Cuaracao, debido a la cantidad de tareas que tengo trabajo a un ritmo muy apurado.						X										
			Me interrumpen y molestan con frecuencia en mi Trabajo.						X										
			En la empresa La Cuaracao, tengo mucha responsabilidad.						X										
	Demandas físicas	En la empresa La Cuaracao, a menudo, me veo obligado a trabajar más tiempo del estipulado.						X											
		En la empresa La Cuaracao, mi trabajo requiere esfuerzo físico.						X											
		En los últimos tiempos, tengo cada vez más trabajo.						X											
		En la empresa La Cuaracao, mis superiores me dan el reconocimiento que merezco						X											
Recompensa	Reconocimiento y apoyo de compañeros y																		







VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA						CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Mucho de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y LOS ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
Compromiso Organizacional	Compromiso o Afectivo	Significancia	Realmente siento los problemas de la empresa La Cuaracao como propios. La empresa La Cuaracao tiene para mí un alto grado de significado personal.						✓											
		Lealtad	La empresa La Cuaracao se merece mi lealtad.						✓											
		Pertinencia	Permanecer en la empresa La Cuaracao actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.						✓											
		Identificación	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en la empresa La Cuaracao. Me siento identificado con los objetivos de la empresa La Cuaracao.						✓											
	Compromiso Normativa	Compromiso	Me siento comprometido con la visión y misión de la empresa La Cuaracao						✓											



