



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Estrés, motivación y compromiso organizacional en
colaboradores de una entidad pública del distrito de Trujillo.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

AUTORES:

Br. García Vigil, Gladys Mariella

Br. Lozano Pereyra, Sabrina

ASESOR:

Mg. Santa Cruz Espinoza, Henry

Dr. Rodríguez Julca, José

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

PERÚ - 2019



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código: F06-PP-PP-02-02
Versión: 05
Fecha: 24-06-2018
Página: de 1

Yo Gladyz Mariella Gromía Uced identificada con DNI
Nº 72094685 egresada de la Escuela Profesional de Psicología
de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) No autorizo () la divulgación y
comunicación pública de mi trabajo de investigación, titulado
Fobos, miedos e ideas y comportamientos organizacional a estudiantes de una
universidad pública del distrito Trujillo en el Repositorio Institucional de la UCV
(<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822,
Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

[Firma]
FIRMA

DNI: 72094685

FECHA: 11 de Febrero del 2019.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : F05-PF-PF-02.02
Versión : 05
Fecha : 23-05-2018
Página : de 1

Yo Lozano Pereyra, Sabrina..... identificado con DNI
N° 76275981..... egresado de la Escuela Profesional de Psicología
de la Universidad César Vallejo, autorizo () No autorizo () la divulgación y
comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
Estres, Motivación y Compromiso organizacional en colaboradores de una
entidad pública del IIRSA de Tarma, en el Repositorio Institucional de la UCV
(<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822,
Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....


.....
FIRMA

DNI: 76275981.....

FECHA: 11 de Febrero del 2019.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

PÁGINA DEL JURADO



Mg. Henry Santa Cruz Espinoza

Presidente



Mg. Lilia Zegarra Pereda

Secretaria



Mg. Tonfás Caycho Rodríguez

Vocal

DEDICATORIA

A Dios, que día a día me renueva la gracia de seguir manteniendo la Fe en su infinito amor. A mis ángeles, que desde lo alto, velan por mí e iluminan mi camino.

Gladys Mariella García Vigil

DEDICATORIA

A mis padres, Bismar y Dalia por el gran apoyo incondicional, su amor y su educación, han sido los pilares para el desarrollo y el avance en mi vida universitaria.

Sabrina Lozano Pereyra

AGRADECIMIENTOS

A mis padres, mis hermanos, mi amado esposo y a mi adorado hijo Nicolás Gael; quienes acompañaron con entrega sin igual, mi ruta hacia este punto de mi vida.

A mis maestros, compañeros de estudio y colaboradores de mis prácticas de internado; por haber guiado con su conocimiento, consejos y experiencia al logro de mi profesionalización

Gladys Mariella García Vigil

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mi docente, Henry Santa Cruz Espinoza, por su paciencia y dedicación en el desarrollo del presente trabajo de investigación, y a todas las personas que fueron de apoyo.

Sabrina Lozano Pereyra

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Gladys Mariella García Vigil con DNI N° 72094685, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, 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, Febrero del 2019

Gladys Mariella García Vigil
DNI N° 72094685

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Sabrina Lozano Pereyra con DNI N° 76275981, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, 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, Febrero del 2019

Sabrina Lozano Pereyra
DNI 76275981

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Cumpliendo con las disposiciones vigentes establecidas por el Reglamento de Grado y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, someto a vuestro criterio profesional la evaluación del presente trabajo de investigación titulado: “Estrés, motivación y compromiso organizacional en colaboradores de una entidad pública del distrito de Trujillo”, esperando vuestra consideración y se cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciada en Psicología.

Las autoras.

PÁGINA DEL JURADO	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTOS	vii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	ix
PRESENTACIÓN	xi
RESUMEN	xvi
ABSTRACT	xvii
I. INTRODUCCIÓN	18
1.1 Realidad problemática	18
1.2 Trabajos Previos	21
1.3 Teorías relacionadas al tema	24
1.3.1 Estrés Laboral	24
1.3.1.3 Causas del Estrés	26
1.3.1.4 Síntomas del Estrés	27
1.3.1.5 Enfoque Teórico del estrés de la perspectiva Gerencial y modelo de evaluación....	27
1.3.2 Motivación Laboral	29
1.3.2.2 Teorías de las Necesidades de McClelland	31
1.3.2.3 Dimensiones de la motivación basadas en la teoría de las necesidades según McClelland	32
1.3.3 Compromiso Organizacional	33
1.4 Formulación del Problema	35
1.5 Justificación del Estudio 	35
1.6 Hipótesis	36
1.6.1 Hipótesis General	36
1.6.2 Hipótesis Específicos	36
1.7 Objetivos	36
1.7.1 Objetivo General	36
1.7.2 Objetivo Específico	36
II. MÉTODO	37
2.1 Diseño de Investigación	37
2.2 Operacionalización de las Variables	38
Tabla 2	38
Motivación Laboral	38
Compromiso Organizacional	39
2.3 Población y muestra	39

2.3.1	Población.....	39
2.3.2	Muestra.....	40
2.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	41
2.4.1	Técnicas.....	41
2.4.2	Instrumentos	41
2.5	Métodos de análisis de datos	49
2.6	Aspectos éticos.....	50
III.	DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	50
	REFERENCIAS	59
	ANEXOS	68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variable Estrés Laboral.....	3 8
Tabla 2. Operacionalización de variable Motivación Laboral	3 9
Tabla 3. Operacionalización de variable Compromiso Organizacional	3 9
Tabla 4. Mínimo, máximo, asimetría y curtosis de Estrés laboral.....	4 3
Tabla 5. Mínimo, máximo, asimetría y curtosis de Motivación Laboral.....	4 5
Tabla 6. Mínimo, máximo, asimetría y curtosis de Compromiso Organizacional.....	4 8
Tabla 7. Índices de ajuste absoluto, ajuste comparativo y ajuste parsimonioso.....	4 9
Tabla 8. Índices de ajuste de los modelos explicativos del compromiso organización por el estrés y la motivación laboral.....	5 1
Tabla 9. Cargas factoriales estandarizadas de la escala de estrés laboral OIT-OMS aplicada en colaboradores de una entidad pública del Distrito de Trujillo	6 9
Tabla 10. Cargas factoriales estandarizadas de la escala de motivación laboral aplicada en colaboradores de una entidad pública del Distrito de Trujillo	7 0
Tabla 11. Cargas factoriales estandarizadas de la escala de compromiso organizacional aplicada en colaboradores de una entidad pública del Distrito de Trujillo.....	7 1
.....	
Tabla 12. Estadísticos de fiabilidad de los instrumentos estrés laboral, motivación laboral y compromiso organizacional	7 2

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Modelo de predicción del compromiso organizacional por influencia del estrés laboral y la mediación de los tres factores de motivación laboral.....	52
Figura 2. Modelo de predicción del compromiso organizacional por influencia del estrés laboral y la mediación del factor Afiliación.....	53

RESUMEN

En la presente investigación de diseño *expost-facto* transversal se tuvo por objetivo explicar la incidencia del estrés y la motivación en el compromiso organizacional en una muestra de 375 los colaboradores de una entidad pública del Distrito de Trujillo. Se tomaron en consideración dos modelos que explican el compromiso organizacional y fueron analizados, a través, del método por senderos. El primer modelo determinó la incidencia del estrés sobre el compromiso organizacional, observando índices de ajuste insatisfactorios (CMN/df= 41.15; RSMEA= .317; CFI= .77; TLI= .64) con correlaciones bajas a altas entre las variables que explicaban el 60% de la varianza. El segundo modelo determinó la incidencia de la motivación de afiliación sobre el compromiso organizacional, encontrando resultados satisfactorios en los índices de ajuste (CMN/df= 4.27; RSMEA= .090; CFI= .98; TLI= .97) y con correlaciones moderadas que explicaba el 61% de la varianza; decidiéndose quedar con este último modelo para explicar el compromiso organizacional.

Palabras clave: compromiso organizacional, estrés, motivación.

ABSTRACT

In the present cross-sectional ex-post-facto design research, the aim was to explain the incidence of stress and motivation in organizational commitment in a sample of 375 employees of a public entity in the District of Trujillo. Two models were considered that explain the organizational commitment and were analyzed through the path method. The first model determined the incidence of stress on organizational commitment, observing unsatisfactory adjustment rates (CMN / df = 41.15, RSMEA = .317, CFI = .77, TLI = .64) with low to high correlations between the variables. The second model determined the incidence of affiliation motivation on organizational commitment, finding satisfactory results in the adjustment indexes (CMN / df = 4.27, RSMEA = .090, CFI = .98, TLI = .97) and with moderate correlations; deciding to stay with this last model to explain the organizational commitment.

Keywords: organizational commitment, stress, motivation.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

En los últimos años, las organizaciones se han moldeado a las nuevas exigencias del campo organizacional. Se evidenció un alto grado de estima hacia el capital humano, siendo relevantes y responsables del éxito de la organización, ubicando en segundo plano los recursos que facilita cada empresa a su personal (Cuesta, 2010).

El capital humano de una organización ya no es considerado como recurso, los seres humanos piensan, sienten, tienen intereses, creatividad y capacidad de interactuar; cualidades que son base para el desarrollo de la empresa. Asimismo, los trabajadores reciben el nombre de socios, quienes dan vida a la organización, y tienen como resultado una productividad eficaz y sobresaliente (Caicedo y Acosta, 2012; Chiavenato, 2011).

Los avances del estudio sobre el comportamiento humano indican que los colaboradores al percibirse a gusto con la organización, tienden a vincularse directamente con ella. Al alcanzar ese vínculo, el colaborador siente un compromiso con la empresa, que conlleva un cambio positivo en sus actitudes, emociones, deseos de permanencia, desempeño y capacidad de producción, siendo tal beneficio recíproco (Betanzos y Paz, 2007; Peña, Díaz; Chávez y Sánchez, 2016).

Al vínculo entre colaborador y empresa se conoce como compromiso organizacional al que se define como aquellas decisiones que toman los colaboradores para seguir laborando en la empresa, al ser parte de ello, adquieren beneficios sociales y salariales que satisfacen sus necesidades. También es llamado lealtad y hace mención que los años de servicio influyen y generan un apego mayor a su trabajo (Meyer, Allen y Smith 1993; Betanzos y Paz, 2007; Davis y Newstrom, 2000).

Estudios realizados en los dirigentes del área de recursos humanos reportan que cerca al 90% de los colaboradores no se muestran comprometidos con sus actividades laborales, llevando a suponer, como un factor de los problemas que atraviesa la organización. En otras empresas, más del 50% de dirigentes mencionan no establecer mediciones para el compromiso, debido a que estas mediciones tienen un costo elevado, además, tienden a esperar meses para la obtención de los resultados, mientras que, menos

del 10% de ellos indican trabajar sólo en incentivos para incrementar el compromiso con la organización, y el 80% alude que la principal causa es originada por la falta de compromiso, por sobre, el acceso de los materiales o la comodidad en las oficinas (Brown, Chheng, Mellian, Parker y Solow, 2015).

Además, investigaciones realizadas a nivel de América Latina, concluyen que el porcentaje de falta de compromiso y motivación se incrementa de manera anual y alarmante, enfrentándose a serios problemas que agravan en gran medida a las empresas. En la lista se observan los siguientes porcentajes: Panamá 63%, Costa Rica 67%, Brasil, Guatemala, Colombia 74%, Chile, 76%, Bolivia 78%, Perú 83%, Argentina 84%, México 88%, República Dominicana 77%, y Nicaragua 78% (Duarte, 2013).

Luego, Begley y Czajka (1993) indican que el compromiso organizacional puede verse alterado por el estrés, el colaborador al sentirse comprometido con su organización, tiende a presentar altos grados de estrés. Lo anterior sugiere que, a mayor compromiso, el estrés será igual o mayor. Por su parte Kobasa (1982), Cabrera y Urbiola (2012) y Sánchez (2013) difieren con ello, y manifiestan que los colaboradores al vincularse con su organización presentan índices bajos de estrés.

De esa forma, se establece al estrés como uno de los problemas que afecta de manera directa la salud del colaborador presentándose de manera continua en el lugar de trabajo, además, interfiere en las actividades laborales, provocando baja motivación y falta de compromiso. Según estudios realizados de modo internacional se ha evidenciado al estrés en cifras considerables en los países de Brasil 15%, Holanda 16%, España 19%, Gran Bretaña 20%, Dinamarca, 22%, Bélgica 23%, Rusia 24%, Italia 26%, Argentina 27%, Chile 28%, Alemania 28%, Noruega 31%, Suecia 31% y Suiza 68%, exteriorizando colaboradores con desgastes físicos y emocionales, también, la mayor parte del tiempo muestran tensión, desinterés, ausentismo, acumulación de estrés, exceso de trajín entre otros malestares que afectan el rendimiento y por ende, la productividad de la organización (Mc Donald, 2009; Organización Panamericana de la salud, 2016).

Asimismo, no solo el estrés puede alterar el compromiso organizacional, también se encuentra, la motivación. El colaborador necesita incentivos y seguridad para comprometerse con la institución, puesto que las recompensas conllevan a beneficios

personales como también organizacionales, generando un vínculo mayor que conlleva a un mejor desempeño, basado en actitudes, comportamientos que se conectan con el área laboral y resulta en un sentimiento de gozo para el trabajador (Peiró, 2013; Betanzos y Paz, 2007).

Estudios realizados por Dumazy (2016) y Manzano (2016) concluyen que la falta de motivación repercute en la producción de la empresa, describe al 40% de colaboradores estar desmotivados por la falta de apreciación en su desempeño; el 80% de ellos, mencionan estar dispuestos a involucrarse y potenciar su desempeño a cambio de recibir incentivos o recompensas; y el 60% de las empresas ya cuentan con programas de motivación, que aseguran la permanencia del colaborador dentro de la empresa.

Otros estudios internacionales mencionan que, en España, más de 1.300 colaboradores se ausentaron a su labor, generando pérdidas millonarias en las empresas por razones entre estrés y desmotivación hacia sus funciones. Luego sigue China 57%, Hong Kong 54%, Japón 48%, mientras en los países latinoamericanos se encuentra Argentina 69%, Brasil 74%, Chile 75% que equivalen a más de 290.000 trabajadores, cantidad que llegaron a ausentarse de sus labores alrededor 14,2% de días por diferentes motivos, generando también, pérdidas irreparables en la producción. A su vez, hace mención que el país que lidera en la falta de motivación es México 85%, Los datos estudiados en América Latina suscitaron que solo el 22% de colaboradores están comprometidos con la organización, mientras 78% están ajenos e incrementan las faltas laborales y pérdidas, además, cabe resaltar que no se observa información a nivel nacional sobre el estrés (Mateo, 2010; English, 2015; Sánchez, 2017, Duarte, 2013).

En base a la información revisada hasta el momento, se observa que existen incidencias de distintas variables en el compromiso organizacional, siendo algunas de ellas el estrés y la motivación. Lo anterior genera la pregunta: el compromiso puede explicarse de acuerdo a las variables de estrés y motivación. No obstante, se evidencia escasez de estudios a nivel nacional e internacional que aborden este planteamiento donde analicen las tres variables mencionadas, lo cual genera una necesidad de estudio al respecto. De esa forma, es importante contar con una investigación que considere a las tres variables como objeto de análisis, a lo cual, esta investigación responderá a la interrogante que cuestiona la relación funcional entre el estrés laboral y motivación y

cómo se explica en el compromiso organizacional en colaboradores de una entidad pública del distrito de Trujillo.

1.2 Trabajos Previos

Cabrera y Urbiola (2012) ejecutó un estudio con la finalidad relacionar compromiso organizacional y estrés, en 281 colaboradores de distintas áreas de una empresa realizadora de gas en Costa Rica. Para medir las variables se utilizó el cuestionario de compromiso organizacional de SOCQ, Mowdey et al y el índice de tensión relacionada al trabajo (cuestionario de estrés). Los resultados obtenidos indicaron ausencia de significancia estadística en la relación de las variables de estudio ($r = -.17$; $p < .05$), considerando que el efecto es débil, con lo que concluyen que los cambios del estrés, no interfieren en el compromiso del colaborador con la empresa.

Sánchez (2013) identificó el grado de relación entre compromiso organizacional y estrés. Participaron 368 colaboradores de bancos y cajas de la ciudad de Badajoz- España, se aplicó un cuestionario *ad hoc* y la escala de compromiso. En los resultados se obtuvo lo siguiente: Afecto y continuidad ($r = .68$), afecto y estrés ($r = .29$), continuidad y estrés ($r = -.04$), ética y continuidad ($r = .17$) por último ética y estrés ($r = .33$). Los resultados obtenidos refieren que los colaboradores al involucrarse en sus actividades minimizan los efectos del estrés; también, se evidencia una puntuación mayor en el compromiso emocional del colaborador, por lo cual existen necesidades afectivas que persisten en seguir laborando en la organización.

Pérez (2014) realizó un estudio que determinó la relación entre motivación y compromiso organizacional. Aplicó la escala de motivación R-MAWS y la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen, en 266 colaboradores en edades de 20 y 65 años, cerca al 40 % son varones y el 60% mujeres del área administrativa de dos universidades de Lima, en una distribución homogénea. Los resultados obtenidos reportaron relación estadísticamente significativa de mediana intensidad, entre las dimensiones: extrínseca y continuidad ($r = .29$, $p < .01$), introyectada y compromiso afectivo ($r = .31$, $p < .01$), introyectada y continuidad ($r = .21$, $p < .01$), introyectada y normativo ($r = .31$, $p < .01$), regulación identificada y afectivo ($r = .39$, $p < .01$),

identificada y normativo ($r = .24$, $p < .01$) intrínseca y afectivo ($r = .37$, $p < .01$), amotivación y continuidad ($r = .23$, $p < .01$).

García (2015) en un estudio descriptivo, identificó la relación entre síndrome de burnout y compromiso organizacional, se aplicó el inventario (MBI) de Maslach y Jackson y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen en 84 colaboradores pertenecientes a una empresa de importaciones en Chiclayo, 62 varones y 22 mujeres, en edades que van de los 23 a los 54 años, se obtuvo la relación de las siguientes dimensiones: despersonalización y compromiso ($r = .13^*$) y realización personal y compromiso ($r = .24^*$); encontrando una relación positiva débil; mientras en las dimensión de agotamiento emocional y compromiso ($r = -.24^*$), se evidencia una relación negativa débil entre las variables, y se concluye que a mayor grado de estrés se evidencia un menor compromiso por parte de los colaboradores de dicha institución.

Fernández (2017) en su estudio transversal, identificó la relación entre estrés y compromiso. Ejecutó el cuestionario de estrés laboral (OIT - OMS) y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen, realizado a 150 colaboradores de una empresa en la ciudad de Lima, los cuales fueron seleccionados en cantidades homogéneas según género, en edades de 18 y 65 años, en mayor proporción se encontraron participantes entre los 21 y 40 años. Los resultados obtenidos señalaron relación directa estadísticamente significativa ($r = .23$; $p < .05$), por lo que concluyeron, a mayor compromiso del colaborador en sus actividades, mayor será su nivel de estrés en su trabajo.

Mientras Triveño (2017) realizó un estudio donde determinó la relación entre estrés y compromiso organizacional, aplicó el inventario de estrés para maestros (IEM) y el cuestionario de compromiso organizacional. Participaron 66 docentes de todos los niveles de educación, en su mayoría docentes de secundaria de una entidad pública de Lima, cuyos resultados muestran relación negativa ($r = -.21$; $p < .05$), el estudio demuestra que el estrés influye en el compromiso del colaborador.

Pacheco (2017) determinó la relación entre motivación y compromiso organizacional. Empleó la escala de R-MAWRS y la escala de compromiso organizacional de Meyer Allen, en colaboración de 100 trabajadores administrativos de una universidad de Tumbes. Como resultados obtuvo la relación positiva de moderada

intensidad ($r = .42$; $p < .05$) entre las variables estudiadas y sus dimensiones: compromiso afectivo y motivación ($r = .42$; $p < .05$), compromiso continuo y motivación ($r = .14$; $p < .05$), compromiso normativo y motivación ($r = .34$; $p < .05$), resaltando que la relación entre compromiso afectivo y normativo alcanzó significancia estadística y de grado moderado, por lo cual concluye que, a mayor motivación, el grado de compromiso también será mayor.

Pomilla (2017) ejecutó un estudio transversal, determinó la relación entre estrés laboral y compromiso organizacional. Aplicó la escala de Estrés de la OIT y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen en 200 colaboradores de ambos sexos de un contact center en Lima. Se obtuvo como resultado según la correlación de Spearman ($r = .17$; $p < .05$), concluyendo que existe una correlación positiva baja, es decir, los colaboradores al percibirse estresados, se comprometen más con sus funciones y por ende, con la organización.

Mendoza (2017) en su estudio transversal, determinó la relación entre motivación laboral y compromiso organizacional, utilizó la escala de motivación Laboral de Steers y Braunstein y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen en 153 personas de ambos sexos de la tropa militar de Lima. Como resultado se obtuvo que la dimensión con mayor puntaje es necesidad de afiliación y compromiso organizacional ($r = .09$; $p < .05$), mientras las demás dimensiones obtuvieron un puntaje menor, concluyendo que no se evidencia relación entre las dimensiones de motivación con la otra variable, afirmando de acuerdo al autor, que las variables son independientes.

Espinoza (2017) en su estudio estableció la relación entre motivación y compromiso organizacional en la ciudad de Lima. Ejecutó la escala de motivación de Steers y Braunstein y Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en 154 colaboradores de la división de proyectos de archivo, en varones y mujeres con edades de 20 a 39 años, (en su mayoría de 23 a 26 años). Se evidenció una correlación positiva directa entre ambas variables estudiadas ($r_s = .63$; $p < .05$) estadísticamente significativa, a mayor motivación del personal hacia su labor, su compromiso con la organización incrementará.

Pintado (2013) analizó la relación entre compromiso organizacional y motivación laboral. Utilizó el cuestionario de compromiso organizacional y escala de motivación de Steers y Braunstein en 131 policías de la municipalidad de Piura con edades a partir de los 18 y 55 años, en su mayoría policías casados de 31 a 35 años de edad. Su estudio concluye que el 59% de colaboradores muestran estar comprometidos con su organización y el 56% de policías indican estar motivados en sus actividades, ambos resultados se ubican en un nivel promedio, y de manera general establece que no se evidencia una relación en las variables estudiadas ($r = -.02$; $p < .05$).

Valdez (2015) en su estudio determinó la relación entre compromiso organizacional y estrés ocupacional en una entidad pública de Trujillo. Utilizó el cuestionario de compromiso organizacional y cuestionario de estrés en el trabajo, con la participación de 27 trabajadores pertenecientes al área de recursos humanos, siendo en su mayoría abogados y asistentes. Los resultados demuestran relación pequeña en las dimensiones: compromiso normativo y contexto laboral ($r = .29$), el compromiso por continuidad y estrés ocupacional ($r = .23$), y relación moderada entre: compromiso de continuidad y trabajo en sí mismo ($r = .43$), concluye que el compromiso organizacional se ve alterado de manera significativa por el estrés desarrollado por los colaboradores de esta empresa.

De la Puente (2017) En su estudio descriptivo transversal, determinó la relación entre las variables de compromiso organizacional y motivación de logro, aplicó el cuestionario de compromiso organizacional de Betanzos y Paz junto con la escala de motivación M-L de Vicuña Peri, con la participación de 108 servidores públicos de una entidad gubernamental de la Ciudad de Trujillo, 47 mujeres y 61 varones con edades entre los 20 y 65 años de edad. En los resultados reportaron relación pequeña en las dimensiones: compromiso afectivo y afiliación ($r = .26$; $p < .05$); continuidad y logro ($r = .18$; $p < .05$), y relación moderada en la dimensión: implicación y poder ($r = .37$; $p < .05$), en función de ello, el investigador concluye que ambas variables presentan una correlación pequeña y significativa.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Estrés Laboral

Ivancevich y Matteson (1989) basado en Selye, estudiante de medicina, quien introdujo los primeros conceptos y síntomas del síndrome de estar enfermo, lo que ahora es comúnmente llamado estrés, describen que el estrés laboral es la respuesta de los estímulos o estresores en un intento de adaptarse a situaciones nuevas, se define como una respuesta física y psicológica del colaborador ante estímulos internos o externos siendo dañinos para la salud del él mismo, considerándose como una presión sobre el colaborador que conllevan a síntomas desagradables e inquietantes para quien lo padece. a su vez, Barron (2004), López y Campos (2002), Gutiérrez (2007), Peiró (2009), Suárez, Zapata y Cardona (2014), Hermosa y Perilla (2015), Osorio y Cárdenas (2017), Gabel, Peralta, Paiva, Aguirre (2017), Crespo et al (2017) concuerdan con la definición citada, considerándose como un proceso dinámico entre el hombre y su puesto dentro de la organización, cuando este proceso dinámico se altera, el colaborador muestra cierta inadaptación o inadecuado manejo de afrontamiento. Además, indica que gran parte de los estudios han optado por determinarlo negativo en cualquier nivel que se pueda encontrar, ocasionando daños en la salud de quien lo padece o experimenta, inducción al alcohol, manifiesta tristeza, insomnio, exceso de tabaco entre otros que alteran su rendimiento, a su vez, el estrés es individualista a cada ser humano, su impacto físico y psicológico a causa de un estresor varía en el desajuste entre el hombre y el trabajo. Además, el estrés influye en el ámbito familiar, personal y profesional, al no ser contrarrestado a tiempo, conduce a enfermedades crónicas.

Organización Internacional del Trabajo (2016) define al estrés como respuesta de un estresor, este puede ser físico y psicológico, conlleva a desequilibrios en el colaborador a consecuencia del exceso de exigencias laborales que desbordan sus capacidades y limitaciones no correspondiendo de manera idónea, que ocasionan en su mayoría daños severos en la salud del capital humano.

1.3.1.1 Tipos de estrés

Diversos autores basados en los postulados del Dr. Selye considera la existencia de dos tipos de estrés (Alcalde, 2010; De Camargo, 2004; Del Hoyo, 2004; Hermosa y Perilla, 2015).

Eustrés o estrés: Se considera positivo debido al control de los síntomas, se acepta como reto, experimenta motivación, impulsa a realizar las actividades con éxito y protege al colaborador sin interferir de manera dañina en la salud y quehaceres de quién lo percibe.

Distress: Es la contraparte, afecta y deteriora a la persona, impide la autorrealización y el desarrollo de actividades diarias, se percibe como una amenaza, produce patologías y en algunos de los casos induce a la muerte.

1.3.1.2 Fases del estrés

Se presencia tres fases, considerando que lo normal es llegar hasta la segunda fase (De Camargo, 2004; Gutiérrez, 2007).

Describen que la primera fase es reacción de alarma, siendo las reacciones del cuerpo ante situaciones amenazantes, experimentan tensión, ansiedad, sudoración, aceleración de latidos, incluso estado de shock. Como segunda fase, resistencia, sigue en el proceso de adaptación a situaciones estresantes, retrasa su capacidad, al no ser desarrollada a tiempo se vuelve crónico afectando la salud psicológica y física de la persona, pero al desarrollarla y adaptarse rápido, vuelve a la normalidad. Por tercera y última fase, es el agotamiento, al llegar a ello, indica que los estresores son más intensos en la persona ocasiona desequilibrio, siendo débil ante las amenazas del estrés, sobrepasa el límite y no se adapta, conduciendo a padecer síntomas del estrés, afecta su rendimiento y salud de la persona.

1.3.1.3 Causas del Estrés

Es causado por estresores que alteran el equilibrio de la persona con su trabajo y se consideran: (Del Hoyo, 2004; Rodríguez, Roque y Molerio, 2002).

Coinciden en indicar al ambiente como primer estresor, describiendo al lugar de trabajo, abarca iluminación, ventilación, ruido, materiales o recursos, temperatura y manera de sentarse. Como segundo estresor, contenido de trabajos o demandas laborales, se enfoca al exceso y ritmo de trabajo, tiempo en desarrollar y culminar sus tareas, rutinas, exceso control, falta de entrenamiento de sus actividades, además, evidenciar si se encuentra apto dentro de sus capacidades para su rol, concerniente al contenido de sus funciones laborales. El tercer estresor, organización, se direcciona al tiempo de servicio, rotación de personal, relaciones interpersonales, no permite iniciativa, participación y crecimiento profesional de los colaboradores.

1.3.1.4 Síntomas del Estrés

Al percibir estos síntomas se deduce que nuestro cuerpo no se adapta debidamente y no desarrolla la capacidad de afrontamiento al estrés (De Camargo, 2004; Gutiérrez, 2007):

Los síntomas se manifiestan en lo siguiente: Comportamiento, indica desinterés, falta de motivación, consumo de alcohol, cigarrillos, insomnios, malos hábitos alimenticios, desgaste físico y emocionales, ansiedad, tensión, cólera, indecisión, pérdidas en la interacción personal y cambios de humor. Luego, las alteraciones intelectuales, tiende a estar desatento, falta de concentración, rígido en sus pensamientos, bloqueo de creatividad, fatiga, dolores de cabeza, cuerpo y adormecimientos. Por último, daña de manera física a la persona, conlleva a anorexias, diarreas, necesidad de orinar constantemente, picazón en el cuero cabelludo, disfunción sexual, vómitos, desmayos, sudoración excesiva en las manos, axilas y otras partes, ritmo acelerado del corazón, pupilas dilatadas, temblores, nervios, debilidad muscular, dolores en el estómago, enfermedades en la piel, accidentes y escalofríos. Estas alteraciones, causan desbalances en todos los aspectos y ámbitos de la persona al no saber afrontar el estrés.

1.3.1.5 Enfoque Teórico del estrés de la perspectiva Gerencial y modelo de evaluación

Postulados por Ivancevich y Matteson (1992) hacen referencia que los antecedentes del estrés laboral se pronuncian a partir de:

Ambiente físico, descrita como la infraestructura del lugar de trabajo, donde desarrolla sus actividades laborales, su goce depende de: Luz, ventilación, iluminación y temperatura. Individual, es la acumulación y exceso en las responsabilidades laborales, trajín, rutina, personal a cargo, disconformidad con las metas. Grupal, son las deficiencias en las relaciones interpersonales con los demás colaboradores, carencia de confraternidad, conflictos e insatisfacción. Organizacional, es el clima laboral, liderazgo, organigrama o jerarquía, perfil de puesto, recursos materiales y control de ello. Extraorganizacional, refiere a otros ámbitos y aspectos de la persona, familiar, personal, amical y económico (Barron, 2004).

1.3.1.5.1 Modelo de evaluación según Ivancevich y Matteson (1989)

En un inicio, cuando la prueba fue presentada, tuvo 7 dimensiones las cuales son y describen: Clima Organizacional, ambiente o atmósfera en el que se desenvuelve el colaborador en su centro de trabajo, influye en su conducta y sus actitudes, de acuerdo al clima. Estructura Organizacional, nivel de presión y jerarquía de los superiores de la organización. Territorio Organizacional, espacio personal del colaborador, lugar donde realiza sus actividades laborales. Además, Tecnología, acceso a los recursos que facilita la organización, entrenamiento, influencia del líder, grado de autorización o liderazgo de sus superiores en general. Falta de cohesión, interacción entre miembros de la organización, además del grado de confraternidad y/o integración como equipo. Respaldo de Grupo, apoyo del equipo ante cualquier circunstancias o técnicas (Fernández, 2017).

1.3.1.5.2 Modelo de Evaluación adaptada por Suarez (2013)

Suárez (2013) en su adaptación peruana, ha descrito dos dimensiones, la primera dimensión superiores y recursos, describe las relaciones entre jerarquía y liderazgo y la

segunda dimensión, organización y equipo de trabajo, siendo metas y estrategias de la organización, relaciones interpersonales y el clima entre compañeros de trabajo.

1.3.2 Motivación Laboral

Steers y Braunstein (1976) basados en la teoría motivacional de McClelland, se define como la voluntad de ejercer con eficiencia las distintas actividades dentro de la organización, cumple un rol fundamental, refleja el desempeño y la productividad de cada colaborador. Así mismo, los autores refieren que la motivación está orientada a tres necesidades: Logro, poder y afiliación; manifestando que cada una de ellas tiene la capacidad de influir en el comportamiento de los colaboradores. El logro, hace referencia a la autorrealización, al impulso por sobresalir y alcanzar el éxito. El poder, se percibe en la autoridad y dominación de controlar las acciones de los demás y la afiliación, se orienta hacia los vínculos y relaciones interpersonales.

Roussell (2000) lo define como un aspecto psicológico positivo en el colaborador; activa, orienta, y mantiene el comportamiento y las actitudes hacia el logro de los objetivos. A su vez, precisa que el área de gestión de talento se encarga de todo su capital humano; estudia y supervisa el desempeño de cada uno, además, evalúa sus destrezas en las funciones desarrolladas y se percata de las dificultades que interfieren con la comodidad del colaborador; puesto que, el colaborador al percibirse satisfecho y cómodo dentro de su lugar de trabajo, desarrollará sus actividades con altos niveles de energía.

Chiavenato (2000) Vásquez y Manassero (2000) concuerdan que la motivación es individualista a cada ser, no existen las mismas necesidades y tampoco las mismas capacidades para el cumplimiento de los objetivos, por lo tanto, es un proceso que impacta en las actitudes y comportamientos del colaborador; considerándose como una fuerza en el desarrollo de sus actividades dentro de la organización. La motivación, provoca, mantiene y dirige la atención del colaborador, permite el desarrollo de sus capacidades y destrezas evidenciándose en su rendimiento y producción. Además, los autores consideran a la motivación, como una de las más grandes dificultades en el entorno

laboral afectando tanto de manera individual como colectiva al desempeño de los trabajadores en la empresa.

Autores como Robbins (2004) y González (2008) coinciden como el vínculo o fuerza que conecta a la persona con sus funciones y alienta a realizar sus actividades con goce, lo cual, permite identificar las necesidades individuales, para posteriormente, ejecutar actividades con altos niveles de energía que conlleven a la realización de los objetivos; resaltando la eficiencia y eficacia en dichas actividades para lograr el éxito en su desempeño.

Por otro lado, Espada (2006) describe ser un factor emocional; incentiva a realizar las actividades laborales sin descuido y sin sobreesfuerzo adicional, recalcando que, no sólo depende de la persona, sino también, de los jefes directos, medio social y laboral, factores económicos y emocionales que pueden incurrir de manera significativa en el nivel de desempeño de los colaboradores. Por ello, el autor considera que la motivación es el eje primordial que alienta a los seres humanos a poder alcanzar sus objetivos brindando un mayor esfuerzo en la satisfacción de sus necesidades.

Por su parte Sanz, Menéndez, Rivero y Conde (2009) describen como la fuerza que activa, orienta y dirige las conductas de los colaboradores, siendo direccionadas por factores externos e internos, que cumplen un rol activador y conllevan al logro.

Araya y Pedreros (2013) describen que la motivación son impulsos o deseos de la persona en sus acciones, además, existe un sujeto forjado que incentiva y promueve la motivación dentro del trabajo permitiendo cumplir con las metas organizacionales a cambio de recompensas que satisfacen las necesidades de los colaboradores.

1.3.2.1 Factores de la Motivación

Se dividen en los grupos de Extrínsecos e Intrínsecos, ambos influyen en la voluntad y motivación de los colaboradores (Sánchez, 2008; Peña, 2015):

Los factores extrínsecos son aquellos elementos que se mantienen de modo permanente en la organización, como, la personalidad, inherente a cualquier ser humano y se desarrolla mediante interacciones con el entorno, así mismo, contiene valor en el proceso de selección y la inclusión del colaborador en un determinado puesto laboral. El

ciclo vital, conocido también como experiencia, se relaciona con la actitud que cobran los colaboradores hacia su lugar de trabajo y que de acuerdo a su trayectoria laboral se establecen estrategias para fomentar la motivación. En cuanto a las circunstancias individuales, manifiestan que cada colaborador tiene necesidades primordiales y secundarias que inciden en su productividad o con algún aspecto que involucre a la organización, y por ello, se debe intervenir de manera profesional e idónea con aquel colaborador que pueda verse afectado por alguna de éstas necesidades. Por último, el entorno social y cultural influyen en la motivación de los trabajadores, debido a que ambos aspectos varían dependiendo a la región o país en el que se encuentren, y se ven reflejados en la productividad y competitividad de los trabajadores.

Por otro lado, los factores intrínsecos, cambian la voluntad de los colaboradores y resalta la eficacia con la que se aumenta la motivación. Entre ellos destaca el dinero, que, sin lugar a duda, es una de las mejores recompensas que se le otorga al colaborador, ya que brinda seguridad para lograr su permanencia dentro de la empresa. El reconocimiento, influye de manera eficaz en el desarrollo de las actividades a través, de estrategias se incentiva y fomenta la motivación de cada uno de ellos, para el logro absoluto de sus objetivos. El tiempo, es el elemento más valorado por las personas y por la organización, y al mismo tiempo es recompensado con días no laborables a aquellos colaboradores que hayan brindado horas extras a su rutina de trabajo. El desarrollo profesional hace referencia a las acciones que se toman por parte de la organización para promover la postulación interna a otros cargos existentes, de esta forma, permite que los colaboradores accedan a oportunidades de ascenso dentro de la empresa. Por último, el trato de calidad, que muestran los jefes y supervisores por el estado personal y laboral de su personal, logra fomentar buenas relaciones interpersonales y aumento de la motivación laboral.

1.3.2.2 Teorías de las Necesidades de McClelland

McClelland (1989) conocido por innumerables aportes en la motivación y expone tres necesidades que influyen en el comportamiento humano, logro, poder y afiliación,

cada uno, provoca ciertos comportamientos y actitudes que influyen en la motivación personal de cada individuo.

Chiavenato (2009) refiere que el entorno social establece estas necesidades a partir de las experiencias, se manifiesta en cada comportamiento que busca la satisfacción de su necesidad, a través, de las recompensas brindadas, en este caso, por la organización; proporcionando que las personas tengan la habilidad de desarrollar patrones únicos de necesidades que intervienen en sus comportamientos y actitudes.

1.3.2.3 Dimensiones de la motivación basadas en la teoría de las necesidades según McClelland

Necesidad de Logro:

Hernández y Piña (2006), Sáenz (2014), More (2017), Mendoza (2017) y Espinoza (2017) definen a ésta necesidad, como, la autorrealización de uno mismo, provoca cambios positivos en el colaborador, impulsa a sobresalir y alcanzar el éxito, verse ante los demás como una persona con bastante talento y realizado laboralmente. Además, experimentan miedo al fracaso, por lo que siempre se desafían a ellos mismos proponiendo retos que conlleven a su crecimiento personal y profesional.

Necesidad de Afiliación:

Hernández y Piña (2006), Sáenz (2014), Espinoza (2017), Sáenz (2014), y More (2017) se orientan a los vínculos y relaciones interpersonales que se establecen en el lugar de trabajo, puesto que, si el clima es agradable, el rendimiento es las productivo y eficaz. Además, el reconocimiento juega un rol importante para el colaborador, les interesa reflejar una imagen agradable con sus compañeros de labor, como a su vez, establecer relaciones buenas que contrarresten a los conflictos que puedan suscitarse en su entorno laboral con el fin de sentirse admirado. McClelland, considera esta dimensión como la más importante, puesto que su fundamento es en su interacción social.

Necesidad de Poder:

Hernández y Piña (2006), Sáenz (2014), Espinoza (2017) y More (2017) refieren al control de las acciones, nivel de autoridad, deseos de influir, liderar y poner su prestigio ante todo, se considera piezas clave, resalta la parte negativa sobre el dominio y la sumisión de sus compañeros de trabajo.

1.3.3 Compromiso Organizacional

Betanzos y Paz (2007) después de un arduo estudio basado en diferentes teorías, se definió como el vínculo que establece el sujeto con la organización, aquella estabilidad que impacta en conductas y comportamientos con el deseo de permanecer en la organización, el colaborador se siente identificado y miembro de la empresa, sus esfuerzos son más productivos, además, el ser recompensado y reconocido. Arias (2001), Luthans (2008), Soberanes y De la Fuente (2009), Griffin y Moorhead (2010), Robbins y Coulter (2010), Eslami y Gharakhani (2012), Montoya (2016) concuerdan y definen como voluntad o lealtad de su capital humano por seguir e involucrarse con la organización, se experimenta sentimientos de orgullo hacia su lugar de trabajo, proyecta buena relación y el manejo adecuado de directivos conlleva a un vínculo entre el colaborador y la empresa, puesto que, asume y participa a la realización de los objetivos, normas, metas, valores, cultura y creencias, aumentando su productividad dentro de la empresa a cambio de ser recompensado, a su vez, sugiere que las empresas deben incentivar y fomentar el compromiso de los colaboradores, a través, de estrategias para asegurar la permanencia de su capital humano.

1.3.3.1 Perspectiva Integradora

Postulados por Betanzos y Paz (2007) hacen referencia a la unión de tres perspectivas en función a la conceptualización del compromiso organizacional:

Intercambio Social, término acuñado por Becker (1960), esta perspectiva describe el pertenecer a la organización y generar un vínculo, a través, de intercambios hacia un fin, este intercambio se da por ambas partes, es decir, por el colaborador y la empresa, recibiendo recompensas asociadas al trabajo, asegurando la permanencia del colaborador. Psicológica, siendo el pionero de esta perspectiva Mowday, Steers y Porter (1979), es la identificación de un colaborador hacia la organización, participa de manera continua en el logro de los objetivos, valores y normas, acata de manera idónea y esperada, manteniendo un rendimiento productivo y eficaz dentro de la empresa. De acuerdo del intercambio entre ambos y la perspectiva de la Atribución quien introdujo esta terminología en el campo organizacional Reichers (1985), se entiende como la obligación adquirida por el colaborador gracias a su compromiso voluntario con su organización y la destreza en la realización de sus actividades (Betanzos y Paz, 2007; Barraza, 2015).

1.3.3.2 Dimensiones del compromiso organizacional

Betanzos y Paz (2007) consideran que el compromiso organizacional está compuesto por tres dimensiones, las cuales son:

Compromiso Afectivo:

Betanzos y Paz (2007) definen como vínculo emocional que experimenta el colaborador con la empresa, se evidencia elevados grados de identificación, pertenencia y orgullo hacia la organización. Además, Meyer y Allen (1991), Chiavenato (2004) y Rivera (2010) el compromiso organizacional se describe como un vínculo emocional, similar a los lazos familiares, que ha establecido el colaborador con su empresa, mostrándose en sus actitudes y comportamientos, también genera un equilibrio en el trabajador.

Implicación:

Betanzos y Paz (2007) indica como el grado de identificación con la empresa y su trabajo y como se refleja en su autoestima.

Compromiso de continuidad:

Betanzos y Paz (2007) lo describe como aquella permanencia de laborar en la organización y, por ende, seguir recibiendo las mismas gratificaciones y beneficios por parte de la empresa. Por su parte, Meyer y Allen (1991), Chiavenato (2004) y Rivera (2010), concuerdan también y agregan que la continuidad del colaborador depende de las decisiones de él mismo por seguir laborando dentro de la organización, de acuerdo a intereses y otros beneficios que puede facilitar la empresa, es decir, la empresa invierte para la continuidad de su capital humano.

1.4 Formulación del Problema

¿En qué medida el estrés y la motivación explican el compromiso organizacional de los colaboradores de una entidad pública del distrito de Trujillo?

1.5 Justificación del Estudio

El presente trabajo de investigación pretende aportar en el ámbito organizacional, conteniendo valor teórico que podrían llenar algunos vacíos de investigaciones anteriores, sirviendo como antecedentes y fuente de revisión para investigadores interesados en la línea organizacional, satisfaciendo su criterio de relevancia académica, a su vez, puede ser generalizada a otras entidades con las mismas características, y evidenciar la relación entre las variables trabajadas.

Asimismo, la presente investigación podría tener relevancia social, porque de acuerdo a los resultados de esta investigación se podría trabajar para fomentar la motivación, el compromiso y contrarrestar el estrés para un mejor ambiente laboral y un mejor servicio como entidad pública, que serán reflejados en la productividad de cada colaborador y el servicio a la comunidad.

Por lo tanto, dichos resultados servirán de base para futuras decisiones en la elaboración de planes de mejora con datos relevantes para la satisfacción del capital humano dentro de la entidad pública.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

H_g: El estrés y la motivación explican el compromiso organizacional de los colaboradores de una entidad pública del distrito de Trujillo

1.6.2 Hipótesis Específicos

H₁: El estrés explica mejor el compromiso organizacional de los colaboradores de una entidad pública del distrito de Trujillo.

H₂: La motivación explica mejor el compromiso organizacional de los colaboradores de una entidad pública del distrito de Trujillo.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Explicar la incidencia del estrés y la motivación en el compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública del Distrito de Trujillo.

1.7.2 Objetivo Específico

- Determinar la incidencia del estrés sobre compromiso organizacional en colaboradores de una entidad pública del Distrito de Trujillo.
- Determinar la incidencia de motivación sobre compromiso organizacional en colaboradores de una entidad pública del Distrito de Trujillo.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de Investigación

La investigación correspondió a un tipo de estudio Expost-facto prospectivo de grupo único, perteneció a un diseño de estudio transversal, donde se utilizaron distintas

variables independientes que no fueron manipuladas con el objetivo de estudiar el efecto en la variable dependiente (León y Montero, 2004).

2.2 Operacionalización de las Variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable estrés laboral

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Estrés Laboral	Respuesta adaptativa moderada por las diferencias individuales, consecuencia de cualquier acción o suceso, que impone exigencias especiales a una persona. (Ivancevich, 2006, p.281)	Puntuaciones obtenidas en las inferencias y dimensiones de la escala de estrés laboral OIT-OMS	Superiores y recursos	Ítems: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 15, 17, 21, 24
			Organización y Equipo	Ítems: 8,9,10,11,12,13,14,16,18,19,20,22,23,25

Tabla 2

Motivación Laboral

Operacionalización de la variable Motivación Laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Motivación Laboral	Fuerza que energiza el comportamiento del ser humano para dirigirlo hacia una	Puntuaciones obtenidas en las inferencias y factores de la Escala de Motivación de	Necesidad de Logro	Ítems: 1, 4, 7, 10, 13

conducta en particular que le generará una recompensa que satisface sus necesidades de logro, poder y afiliación. (Steers, et al., 2003)	Steers y Braunstein.	Necesidad de Poder	Ítems: 2, 5, 8, 14
		Necesidad de Afiliación	Ítems: 6, 9, 12, 15

Tabla 3

Compromiso Organizacional

Operacionalización de la variable de Compromiso Organizacional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Compromiso Organizacional	Estado en el que las personas se identifican con la organización, con sus metas, y desean seguir siendo miembros de la misma; refleja la liga afectiva entre el empleado y su organización (Betanzos y Paz, 2007).	Puntuaciones obtenidas en las inferencias y dimensiones del Cuestionario Compromiso Organizacional .	Compromiso Afectivo	Ítems: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
			Implicación	Ítems: 9, 10, 11, 12, 13
			Compromiso Continuidad	Ítems: 14, 15, 16, 17, 18, 19

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

Se trabajó con una población constituida por 727 colaboradores pertenecientes a los distintas unidades órganos que conforman a la entidad pública del distrito de Trujillo: normativo y fiscalizador, ejecutivos, consultivos y de coordinación, control, defensa jurídica, de asesoramiento, apoyo, de línea, desconcentrados, proyectos especiales

regionales y organismo público descentralizado, entre personal nombrados y personal CAS. El tiempo de labores en el personal nombrado es de 25 a 30 años, con edades mayor a los 50 años, en tanto, el personal CAS, en su mayoría, tiene un tiempo de 1 a 2 años de servicio, con edades que oscilan entre los 20 hasta los 81 años de edad.

2.3.2 Muestra

La muestra de estudio estuvo conformada por 165 mujeres y 210 varones con un rango de edad entre 20 a 72 años, siendo 205 casados, 150 solteros, 15 divorciados y 5 convivientes; con respecto a su grado de instrucción, se encontró que 368 colaboradores cuentan con un grado superior completo, 1 superior incompleta y 6 colaboradores con secundaria completa, además, 65 colaboradores son nombrados y 132 personal contrato administrativo de servicios, con un tiempo de servicio mayor a 1 año hasta los 55, haciendo un total de 375 participantes en nuestra muestra, Este proceso, se realizó mediante el método no probabilístico- por conveniencia, debido que, solamente se consideran aquellos colaboradores a los que se tiene acceso y cumplen los criterios de selección (Fuenteslsaz, 2004).

2.3.3 Criterios de Selección

Criterios de Inclusión:

- Colaboradores que accedieron de manera voluntaria a la realización del estudio.
- Personal perteneciente a la misma entidad pública a trabajar.

Criterios de Exclusión:

El personal será excluido del estudio si:

- Personal laborando un tiempo menor de 6 meses
- Personal que ha rotado recientemente

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.4.1 Técnicas

Se utilizó el cuestionario con respuestas tipo Likert considerado como técnica de evaluación psicométrica, debido a que permite evaluar la conducta de la persona en base a los índices de medición correspondientes a cada área de evaluación, con la finalidad de obtener resultados para una posible intervención a futuro. (González, 2007)

2.4.2 Instrumentos

2.4.2.1 Escala de Estrés Laboral OIT -OMS

El instrumento utilizado fue la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS, respaldada por los autores Ivancevich & Matteson en el año 1989 en España. Se basó en su teoría del estrés desde la perspectiva gerencial, con el objetivo de medir el nivel de estrés producido en ambientes de trabajo. Su aplicación puede ser individual o colectiva y va dirigido a una población mayor a los 17 años de edad. Está elaborada en base a 25 ítems con 7 alternativas de respuestas en escala tipo Likert, divididas en siete dimensiones: clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo grupal. En cuanto a su forma de calificación se realiza otorgando valores del 1 al 7. Por no existir evidencias originales en cuanto a validez, se basa en los autores Medina, Preciado y Pando (2007) en donde encontraron dos factores mediante el análisis factorial exploratorio que explicaban el 43.55% de la varianza total, con cargas factoriales superiores al .37 y con un 65% en la validez relevante del instrumento. El primer factor fue denominado Condiciones Organizacionales y el segundo, Procesos Administrativos. En la confiabilidad, se obtuvo un Alpha de Cronbach de (.9218), valor que indica un alto nivel de apreciación.

Se examinaron las evidencias de estructura interna y confiabilidad del instrumento en la ciudad de Lima, por Suárez (2013), en dicho estudio se empleó una muestra de 203 trabajadores de un Contact Center y se observó variaciones encontrando sólo dos dimensiones de las siete referidas anteriormente; denominadas: Superiores y recursos y, Organización y equipo de trabajo. Presenta 25 ítems con opciones de respuesta del 1 al 7. Para la validez de contenido se utilizó el criterio de jueces encontrando resultados aceptables que indican concordancia entre los ítems y la teoría. Para la validez de constructo, se utilizó el análisis factorial exploratorio encontrando ambas dimensiones que explicaban el (64.715%) de la varianza explicada mediante el método de componentes principales, con cargas factoriales entre (.548 y .811) para la primera dimensión y de (.554 y .705) para la segunda dimensión, revelando que existe nivel alto de correlación entre los ítems y su dimensión. En la confiabilidad se utilizó el Alpha de Cronbach encontrando un valor de (.97), el cual es considerado altamente aceptable. Así mismo, se utilizó el método por mitades de Guttman, encontrando un coeficiente de (.948), lo que indica ser un instrumento con alto nivel de confiabilidad y apropiado para el estudio de la presente investigación.

En la tabla 4, se aprecia los estadísticos descriptivos de la escala de estrés laboral, donde se aprecia que los valores de asimetría y curtosis se ubican por debajo del intervalo ± 2 , a excepción del reactivo 22 que presenta un valor que sobrepasa ligeramente el 2 en la curtosis (2.27) lo cual indica presencia de normalidad univariada.

Tabla 4

Mínimo, máximo, asimetría y curtosis (n=375)

Ítems	Mínimo	Máximo	Asimetría	kurtosis
1	1	7	.67	-.34
2	1	7	1.27	.68
3	1	7	.78	-.08
4	1	7	.45	-.89
5	1	7	.73	-.59
6	1	7	.37	-1.34
7	1	7	.79	-.54
8	1	7	.65	-.75
9	1	7	.91	-.49
10	1	7	.49	-1.01
11	1	7	.61	-.64
12	1	7	1.12	.42
13	1	7	.91	-.15
14	1	7	.84	-.32
15	1	7	1.14	.13
16	1	7	.94	-.21
17	1	7	.80	-.53
18	1	7	.37	-1.27
19	1	7	.63	-.96
20	1	7	.54	-1.21
21	1	7	1.19	.57
22	1	7	1.62	2.27
23	1	7	.96	.08
24	1	7	.70	-.81
25	1	7	.53	-1.02

2.4.2.2 Escala de Motivación Laboral

El instrumento utilizado fue la Escala de Motivación, implantada por los autores Steers y Braunstein en el año 1976. Está basado en la teoría de las tres necesidades de David McClelland: Logro, poder y afiliación; cuyo objetivo principal es medir el nivel de motivación del personal dentro del área de trabajo. El instrumento puede ser administrado individual o colectivo a personas que posean una edad de 16 años hacia adelante. Así mismo, cuenta con 15 ítems con 5 alternativas de respuestas en escala tipo Likert, éstas

se dividen en tres dimensiones: necesidad de afiliación, necesidad de poder y necesidad de logro. Se califica en base a la sumatoria de cada dimensión, permitiendo obtener las puntuaciones de las necesidades más predominantes del personal de trabajo. En cuanto a su validez, se basa en la adaptación peruana de Sonia Palma, en donde se halló por medio de la correlación de Pearson en las dimensiones logro y afiliación una puntuación (.51) y (.55), y en poder y afiliación un puntaje de (.58), lo cual indica tener una valoración significativa. Por otro lado, la confiabilidad del instrumento por Alpha de Cronbach refiere a una puntuación de (.86), lo cual indica ser un instrumento confiable.

En la adaptación hecha del instrumento y versión que se utilizó para el presente estudio, es propia de la autora Ventura (2018) en la ciudad de Trujillo. Se basó en una muestra de 500 colaboradores operarios de un sector público, cuyas edades oscilaban entre 30 a 50 años de edad. Presenta opciones de respuesta en escala tipo Likert. Dentro de sus resultados de validez, se observó una variación en cuanto a la cantidad de ítems por medio del análisis factorial confirmatorio, donde el ítem 3 y 11 presentan cargas factoriales de (.109) y (.323), indicando que ambos ítems tienen un nivel bajo y con valor poco aceptable. Se halló la confiabilidad del instrumento por el método de consistencia interna del coeficiente Omega y se evidenció resultados en cuanto a las tres necesidades; en logro (.785), poder (.613) y afiliación (.657), lo que indica ser un instrumento aceptable y aplicable a contextos organizacionales.

En la tabla 5, se aprecia los estadísticos descriptivos de la escala de motivación laboral, donde se aprecia que los valores de asimetría y curtosis se ubican por debajo del intervalo +/- 2, lo cual indica presencia de normalidad univariada.

Tabla 5

Mínimo, máximo, asimetría y curtosis (n=375)

Ítems	Mínimo	Máximo	Asimetría	kurtosis
1	1	5	-1.41	1.50
2	1	5	-1.22	1.39
3	1	5	-1.41	1.33
4	1	5	-.56	-.09

5	1	5	-.68	.14
6	1	5	-.93	1.02
7	1	5	-.17	-.73
8	1	5	-.74	.27
9	1	5	-1.11	1.31
10	1	5	-.74	.13
11	1	5	-1.34	1.41
12	1	5	-.62	-.04
13	1	5	-.59	-.11

2.4.2.3 Compromiso Organizacional

El instrumento de Compromiso Organizacional fue elaborado por los norteamericanos Meyer y Allen (1993) cuyo objetivo primordial fue identificar el grado de compromiso organizacional que mantienen los colaboradores con su entorno de trabajo. Su modelo teórico se basa en tres dimensiones que miden el compromiso dentro de la organización, las cuales son: Afectivo, normativo y continuidad. En un inicio, cada dimensión estuvo respaldada por 8 ítems; sin embargo, años posteriores, los autores hicieron un cambio y redujeron a 6 ítems por dimensión respectivamente, haciendo una suma de 18 ítems en su totalidad, de los cuales algunos ítems son positivos y otros negativos. El instrumento puede ser administrado individual o de forma grupal a

personas que posean una mayoría de edad y que mantengan un vínculo laboral vigente. Su forma de respuesta se rige en base a 7 alternativas en una escala tipo Likert y para su calificación los ítems se puntúan con valores del 1 a 7. En cuanto a validez, se basa en la adaptación de Alarcón (2017), reflejado en una muestra de 50 agentes de seguridad de la ciudad de Lima, y se observó por medio de la técnica criterio de jueces utilizando el método estadístico V de Aiken, una significancia de (.05) en cada uno de los ítems. Por otro lado, en la confiabilidad se utilizó Alpha de Cronbach obteniendo una puntuación de (.978), lo cual muestra ser un instrumento con alto nivel de confiabilidad.

En la adaptación hecha del instrumento y versión que se utilizó para el presente estudio, es original de los autores Betanzos y Paz en el País (2007) de España. Se empleó una muestra de 369 trabajadores con un rango de edad que oscila entre 17 a 53 años respectivamente. Se observó variaciones en cuanto al nombre de las dimensiones, denominadas: implicación, compromiso afectivo y compromiso de continuidad; basadas en la teoría de la perspectiva integradora de dichos autores; que hacen referencia al vínculo, identificación y compromiso que mantiene el trabajador con su centro de trabajo. El instrumento presenta 19 ítems con opciones de respuestas del 1 al 4, para las dimensiones de Compromiso Afectivo e implicación: 1(nunca); 2(pocas veces); 3(muchas veces); 4(siempre) y para la dimensión Compromiso de Continuidad, las siguientes opciones de respuesta: 1(total desacuerdo); 2(desacuerdo); 3(acuerdo) y 4(total acuerdo). Para la validez de constructo, se utilizó el análisis factorial exploratorio encontrando que la dimensión compromiso afectivo explica el 52.36% de la varianza y está compuesta por 8 ítems. La confiabilidad de ésta dimensión por Alpha de Cronbach es de =.87. La segunda dimensión implicación, explica el 9.45% de la varianza y está compuesta por 5 ítems y su confiabilidad por Alpha de Cronbach es de =.84. Ambas dimensiones reflejan el 61.8% de varianza explicada, lo que indica que 13 ítems tienen una adecuada consistencia interna (Alpha de Cronbach= .92). Por otro lado, se realizó un análisis factorial exploratorio para la dimensión compromiso de continuidad, ya que ésta dimensión tiene otro formato de respuesta y se encontró que el 45.8% explica la varianza y está compuesta por 6 ítems, su confiabilidad por Alpha de Cronbach es de =.76. Así mismo, se hizo un análisis factorial de segundo orden con el fin de comprobar la estructura en general del instrumento, y se encontró que el 71.8% explica la varianza

y muestra una adecuada consistencia interna por Alpha de Cronbach =.80, lo que indica ser un instrumento confiable y apropiado para estudios en el área.

En la tabla 6, se aprecia los estadísticos descriptivos de la escala de compromiso organizacional, donde se aprecia que los valores de asimetría y curtosis se ubican por debajo del intervalo +/- 2, lo cual indica presencia de normalidad univariada.

Tabla 6

Mínimo, máximo, asimetría y curtosis (n=375)

Ítems	Mínimo	Máximo	Asimetría	kurtosis
1	1	4	-.47	-.49
2	1	4	-.18	-.57
3	1	4	-.49	-.45
4	1	4	-.50	-.27
5	1	4	-.51	-.76
6	1	4	-.51	-.43
7	1	4	-.24	-.36

8	1	4	-.02	-.88
9	1	4	-.29	-.58
10	1	4	.06	-.93
11	1	4	-.13	-.79
12	1	4	.22	-.71
13	1	4	-.19	-.71
14	1	4	-.30	-.51
15	1	4	-.38	-.55
16	1	4	-.04	-.94
17	1	4	-.41	-.50
18	1	4	-.15	-.93
19	1	4	.14	-.92

Tabla 7

Índices de ajuste absoluto, ajuste comparativo y ajuste parsimonioso (n=375)

Índices de Ajuste		Valores del instrumento de estrés	Valores del instrumento de motivación laboral	Valores del instrumento de compromiso organizacional
Ajuste Absoluto				
X ² /df	Razón chi cuadrado/grados libertad	8.65	7.70	7.50
RMSEA	Error cuadrático medio de aproximación	.14	.13	.13
SRMR	Residuo estandarizado cuadrático medio	.086	.061	.095
Ajuste Comparativo				
CFI	Índice de ajuste comparativo	.65	.85	.77
TLI	Índice de Tucker-Lewis	.61	.81	.73
Ajuste Parsimonioso				
PNFI	Índice de ajuste normado de parsimonia	.57	.66	.65

2.5 Métodos de análisis de datos

Los cuestionarios que se utilizaron se han corroborado, siendo válidos y confiables para la población que se trabajó, posterior, se codificaron los cuestionarios en el momento de la entrega. Los datos que se obtuvieron se registraron en una base de datos a través de la hoja de cálculo de Excel 2016, a continuación, se procesaron y evaluaron las hipótesis propuestas en la investigación empleando el programa estadístico AMOS versión 24. Para el análisis de datos se recurrió al análisis de Senderos (Path Análisis), los índices usados fueron CMIN/df: Ajuste absoluto normado; RSMEA: Raíz cuadrada media del error de aproximación; CFI: Índice de ajuste comparativo; TLI: Índice de Tucker-Lewis, con la

finalidad de conocer si el modelo teórico se ajustó al modelo real por medio de los índices de bondad de ajuste.

2.6 Aspectos éticos

Las investigaciones psicológicas al ser desarrolladas deben de estar regidas según las normas y principios que avalen que la aplicación se encuentre dentro de lo establecido según los lineamientos, considerando pautas que guíen el tratamiento y el alcance de los datos que se esperan (Wood, 2008).

En primer momento se describe el propósito de la presente investigación a los dirigentes de la entidad y a los funcionarios públicos de dicha institución.

Luego, el participante decide colaborar o no con la investigación propuesta, firmando la solicitud de consentimiento informado que se hará entrega minutos antes de la aplicación de los instrumentos.

Y finalmente, se resalta el uso único del propósito de la investigación, mantener el anonimato de los participantes y la confidencialidad de los resultados.

III. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

Se estudiaron 2 modelos de explicación del compromiso organizacional, donde el modelo 2 es el que reporta un mejor ajuste en todos los índices estudiados (CMIN/df = 4.27; RMSEA = .090; CFI = .98; TLI = .97). Dicho modelo supone que el compromiso laboral se ve influenciado por el estrés laboral y a su vez este puede ser moderado por la afiliación, factor de la motivación laboral.

Tabla 8

Índices de ajuste de los modelos explicativos del compromiso organización por el estrés y la motivación laboral.

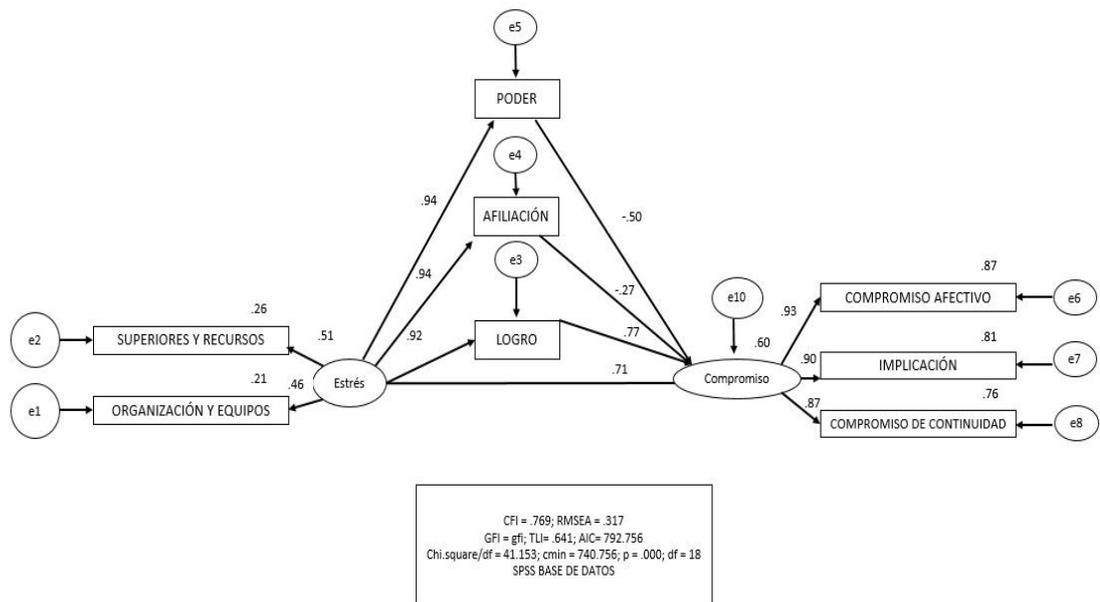
Modelo	CMIN/df	RSMEA	CFI	TLI
Modelo 1	41.15	.317	.77	.64
Modelo 2	4.27	.090	.98	.97

Nota: CMIN/df: Ajuste absoluto normado; RSMEA: Raíz cuadrada media del error de aproximación; CFI: Índice de ajuste comparativo; TLI: Índice de Tucker-Lewis

En el primer modelo se supuso la mediación de los tres factores de motivación laboral, además de la influencia directa del estrés laboral sobre el compromiso organizacional. El cual a su vez explicaba a sus dimensiones de compromiso (formas). El estrés reportó un grado de influencia grande sobre el compromiso ($r^2 > .71$), al igual que cada factor de la motivación: poder ($r^2 > .50$), afiliación ($r^2 > .27$) y logro ($r^2 > .77$). Las tres variables explicaban en conjunto el 60% de la variabilidad de los cambios del compromiso organizacional.

Figura 1

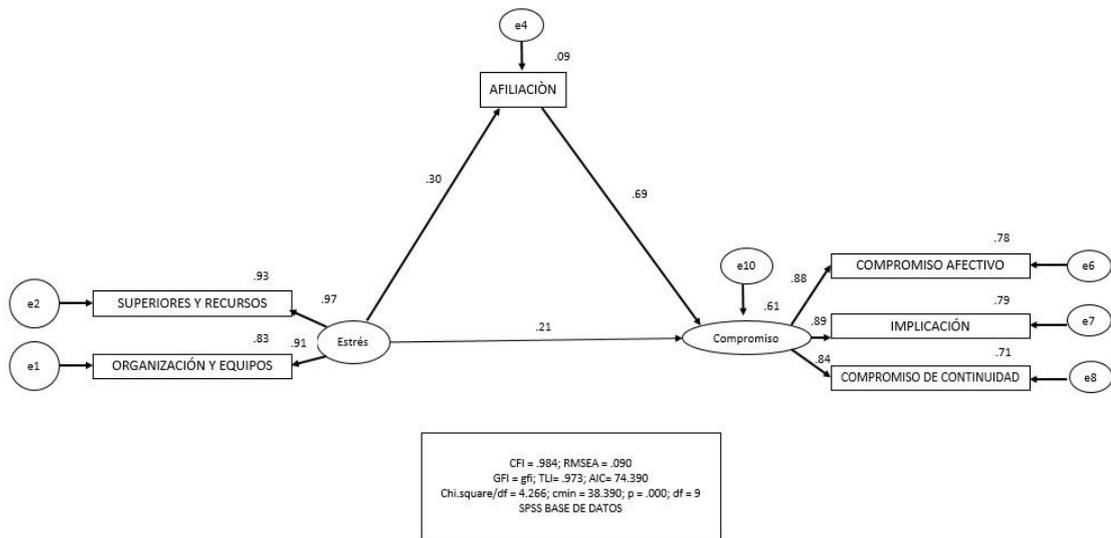
Modelo explicativo del compromiso organizacional por influencia del estrés laboral y la mediación de los tres factores de motivación laboral.



En el segundo modelo, se tomó en cuenta la medición del factor de motivación Afiliación, quien alcanzo un grado de influencia grande ($r^2 = .69$), se obtuvo que sumado al estrés explicaban también el 61% de la variabilidad del compromiso organizacional.

Figura 2

Modelo explicativo del compromiso organizacional por influencia del estrés laboral y la mediación del factor Afiliación.



IV. DISCUSIÓN

En la actualidad las empresas buscan potenciar su eficiencia invirtiendo en el talento humano (Cuesta, 2010). Por ello, es necesario entender aquellas variables que influyen en su conducta dentro del ámbito laboral. Existen diversos factores que pueden afectar a los colaboradores, entre ellos el estrés es aquel que se encuentra más presente, como el tipo de motivación y compromiso pueden influir en el desempeño de sus tareas.

Ante ello, la presente investigación optó por explicar el compromiso organizacional de los colaboradores de una entidad pública del distrito de Trujillo a través del estrés y la motivación, tomando en consideración una muestra de 375 funcionarios.

Los resultados del estudio permitió responder la hipótesis general: El estrés y la motivación explican el compromiso organizacional de los colaboradores de una entidad pública del distrito de Trujillo. A continuación se analizarán los resultados.

En primer lugar, se determinó la incidencia del estrés sobre compromiso organizacional en colaboradores de una entidad pública del Distrito de Trujillo. Para ello, se hizo uso del método de senderos, método que permite analizar el nivel de ajuste de los modelos teóricos propuestos para establecer la relación de dependencia entre las variables (Pérez, Medrano y Sánchez, 2013). En los resultados, se encontró que el estrés influía en el compromiso, como también sobre la motivación de forma elevada; asimismo, la influencia de la motivación como variable mediadora era inferior. Asimismo, se observó que este modelo explicaba la varianza de forma satisfactoria según Levy y Varela (2003). Por otro lado, al analizar el nivel de ajuste del modelo se obtuvieron índices de ajuste absoluto inadecuados de acuerdo a lo establecido por Brown (2006). Lo anterior sugiere que el estrés se encuentra relacionado con el nivel de identificación y lealtad organizacional como con la voluntad de realizar el trabajo; sin embargo no es un factor predisponente para que se genere compromiso.

En estudios similares como el de Cabrera y Urbiola (2012), Aliaga (2017) y Triveño (2017) se corrobora la relación entre el estrés y el compromiso organizacional observando correlaciones inversas y significativas, es decir, a mayor estrés, menor será el compromiso laboral; ello sugiere que el estrés afecta la adaptación e identificación del trabajador con la empresa ya que le es más tedioso realizar su trabajo y sentir satisfacción de ello (Peiró y Rodríguez, 2008). En contraste, la investigación de Fernández (2017), Valdez (2015) y García (2015) observaron correlaciones directas y significativas por lo que a mayor compromiso laboral mayor estrés experimentará el colaborador, esto se debe a que el estrés en estas investigaciones era de nivel moderado o leve, mientras el compromiso era moderado; es decir, es necesario cierto nivel de estrés para mantener el interés del colaborador en la realización de sus tareas e identificarse en la empresa que le supone un reto de superación (Mercado y Gil, 2010).

Por lo anteriormente expuesto, se considero plantear un segundo modelo donde se determinó la incidencia de motivación sobre compromiso organizacional en colaboradores de una entidad pública del Distrito de Trujillo. Al considerar los resultados observados en el modelo anterior, se optó por utilizar solo el factor afiliación que había presentado un coeficiente de determinación elevado en comparación con las otras dimensiones de la motivación. Así, tras analizar el modelo, se observó que el factor afiliación influía en el compromiso organizacional en mayor medida que el estrés; además, se encontró que tanto el estrés como la afiliación motivacional explicaban la variabilidad de forma adecuada (Lévy y Varela, 2003). Al considerar los índices de ajuste de este modelo, se apreció índices de ajuste aceptables (Gaskin, 2016, citado en Detrinidad, 2016). Lo anterior sugiere que la necesidad de ser reconocido por la empresa y de formar vínculos interpersonales satisfactorios dentro del contexto laboral, sumado a un nivel de estrés manejable son factores predictivos de la identificación y lealtad que mantenga el trabajador con la empresa.

Diversos estudios corroboran una correlación directa moderadas y altamente significativa entre compromiso motivación y organizacional (Pérez, 2014; Pacheco, 2017; Espinoza, 2017 y De la Puente, 2017). Lo anterior sugiere que mientras exista voluntad para realizar actividades que satisficieran sus necesidades, mayor será la identificación con la empresa (Steers, et. al., 2003; Betanzos y Paz, 2007). En contraste, Pintado (2013) observó una correlación inversa muy baja entre las variables debiéndose a que la muestra utilizada eran policías municipales perfil diferente a los estudios anteriores y que afecta el comportamiento de las variables.

Dentro de las limitaciones de la investigación se encuentra el tipo de muestreo puesto que al ser no probabilístico dificulta la generalización de los hallazgos en poblaciones similares. Asimismo, presentó limitación teórica ya que se basó en un único modelo teórico por variable. Además, no se analizó el comportamiento de las variables por perfil del puesto de trabajo. De la misma forma, no se realizó un estudio previo sobre las propiedades psicométricas de los instrumentos, se trabajó de acuerdo a los hallazgos de otras investigaciones en muestras con las mismas características que reportaron adecuadas propiedades psicométricas (Ventura, 2018; Canales, 2016; Suárez, 2013)

Teniendo en cuenta lo anterior, se aprecia los aportes de la presente investigación en cuanto al uso del modelo explicativo ya que significa un estudio más elaborado sobre

la relación de las variables estudiadas. A su vez, provee información nueva sobre el comportamiento de los constructos en los colaboradores trujillanos, siendo un referente para futuras investigaciones en el ámbito organizacional. De ese modo, se observó que la motivación y el estrés influyen en el compromiso laboral de los colaboradores de la entidad pública de Trujillo.

V. CONCLUSIONES

1. Se logró explicar la incidencia del estrés y la dimensión Afiliación de motivación en el compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública del Distrito de Trujillo.
2. Se determinó la incidencia del estrés sobre el compromiso organizacional en colaboradores de una entidad pública del distrito de Trujillo, observando índices de ajuste insatisfactorios (CMN/df= 41.15; RSMEA= .317; CFI= .77; TLI= .64) explicando el 60% de la varianza.
3. Se determinó la incidencia de la dimensión Afiliación de motivación sobre el compromiso organizacional en colaboradores de una entidad pública del distrito de Trujillo, encontrando resultados satisfactorios en los índices de ajuste (CMN/df= 4.27; RSMEA= .090; CFI= .98; TLI= .97) explicando el 61% de la varianza.

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda realizar investigaciones en muestras más grandes y de diferentes organizaciones haciendo un análisis por perfil de puesto.
- Se recomienda utilizar los datos de la presente investigación para planificar y ejecutar programas de prevención, promoción e intervención a partir de la motivación por afiliación y aumentar así el compromiso laboral.

REFERENCIAS

- Alcalde, J. (2010). Estrés laboral, informe sobre estrés en el lugar de trabajo. *Junta de Andalucía, consejería de salud. 1*, 2–66. Recuperado de https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/salud_5af958726e177_estres_laboral_informe_pslt.pdf
- Aliaga, O. (2017). *Síndrome de Burnout y compromiso organizacional en los empleados del Banco de la Nación, Lima Este, año 2016* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Araya, L. y Pedreros, M. (2013). Análisis de las teorías de motivación de contenido: aplicado al mercado laboral de Chile del año 2009. *Revista ciencias sociales. 4 (142)*, 45-61.
- Arias, G. (2001). *El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento*. México: Contaduría y Administración.
- Barraza, A. (2015). Compromiso Organizacional de los docentes, un estudio exploratorio. *Researchgate. 8(45)*, 20-35. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/28234437_Compromiso_organizacional_de_los_docentes_un_estudio_exploratorio
- Barron, J. (2004). Factores o causas que generan posibles fuentes de estrés en el ámbito laboral docente en una institución educativa. *Kairos: revista de temas sociales. 13*, 1-15. Recuperado de <http://www.revistakairos.org/wp-content/uploads/barron.pdf>
- Becker, H. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology, 66*, 350-360.
- Begley, T. y Czajka, J. (1993). Panel analysis of moderating effects of commitment on job satisfaction, intent to quit, and health following organizational change, *Journal of Applied Psychology, 78*, 552-556.
- Betanzos, N. y Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de psicología. 23 (2)*, 207-215.

- Brown, D.; Chheng, S.; Mellian, V.; Parker, K. y Solow, M. (2015). Tendencias Globales en Capital Humano: Liderando en el nuevo mundo del trabajo. *Deloitte Perú*. 35-51. Recuperado de: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ar/Documents/human-capital/Tendencias%20Globales%20en%20Capital%20Humano%202015.pdf>
- Brown, T. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. (2da Ed.). New York: The Guilford Press.
- Cabrera, J. y Urbiola, A. (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*. 4, 15-28.
- Caicedo, V. y Acosta, A. (2012). Gestión del talento humano y el ser humano como sujeto de desarrollo. *Revista politécnica*. (14), 105-113.
- Canales, V. (2017). *Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en agentes de seguridad de Trujillo*. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. (2a Ed). Bogotá. Mc. Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México D.F., México: Thomson.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (3ra. Ed.). México: MC Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. (9na ed.) México: Mc Graw Hill.
- Crespo, B.; León, M.; García, J. y Maicas, L. (2017). Estudio de caso de éxito: implementación de tecnología para la gestión del estrés en el entorno laboral. *Podium sport, leisure and tourism review*. 6 (3), 57-71.
- Cuesta, A. (2010). *La gestión del talento humano y del conocimiento*. *Redalyc*. 45(1), 157-160.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2000). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. (13ª ed.). México: Mc Graw Hill.

- Detrinidad, R. (2016). *Análisis Factorial Exploratorio y Confirmatorio aplicado al modelo de secularización propuesto por Inglehart-Norris. Periodo 2010-2014 WSV. (Tesis de Master en Estadística Aplicada)*, España.
- De Camargo, B. (2004). Estrés, Síndrome General de Adaptación o Reacción General de Alarma. *Revista Médico Científica*. 17 (2), 103-370.
- De La Puente, L. (2017). *Compromiso Organizacional y Motivación de Logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Del canto, E. (2011). Gestión del capital humano, competencias y sociedad del conocimiento. *Redalyc*. 4 (8), 89- 113.
- Del Hoyo, M. (2004). *Estrés Laboral*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 1, 1 -52.
- Duarte, E. (2013). Insatisfacción Laboral Reina en estos países de América Latina. *Quiminet*. Recuperado de <https://www.quiminet.com/empresas/la-insatisfaccion-laboral-reina-en-estos-paises-de-america-latina-3652385.htm>.
- Dumazy, B. (2016). 10 estadísticas sobre motivación laboral para responsables de recursos humanos. *Edenred*. (1). Recuperado de: <https://www.edenred.es/blog/estadisticas-motivacion-laboral/>
- English, J. (8 de agosto de 2015). ¿Por qué Chile es uno de los países con mayor ausentismo laboral? *la tercera*. Recuperado de <http://diario.latercera.com/edicionimpresa/por-que-chile-es-uno-de-los-paises-con-mayor-ausentismo-laboral/>.
- Eslami, J. y Gharakhani, D. (2012). Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Journal of Science and Technology*, 2 (2). Recuperado de: http://www.ejournalofscience.org/archive/vol2no2/vol2no2_12.pdf
- Espada, M. (2006). *Nuestro motor emocional: la motivación*. Madrid, España: Editorial Díaz de Santos.
- Espinoza, D. (2017). *Motivación y compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C, Lima*. (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo, Lima.

- Fernández, M. (2017). *Estrés laboral y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa privada del distrito de Surquillo, 2017*. (Tesis para Licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima.
- Fuenteslsaz, C. (2004). Cálculo del tamaño de la muestra. *Matronas Profesión. Vol. 5 (18)*, 5-13.
- Gabel, R.; Peralta, V.; Paiva, R. y Aguirre, G. (2017). Estrés Laboral: relaciones con inteligencia emocional, factores demográficos y ocupacionales. *Redalyc, Revista Venezolana de Gerencia. 17 (58)*, 271-290
- García, A. (2015), *Síndrome de Burnout y compromiso organizacional en trabajadores de un grupo importador de vehículos menores-Región Norte*. (Tesis de Licenciatura), Universidad Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.
- González, D. (2008). *Psicología de la Motivación*. (1ª Ed.) Cuba: Ciencias Médicas.
- González, F. (2007). *Instrumentos de evaluación psicológica*. (1ª Ed). La Habana: Ecimed.
- Griffin, R. y Moorhead, G. (2010). *Comportamiento Organizacional*. (12ª Ed.). México D.F: Cengage Learning.
- Gutiérrez, O. (2007). El estrés laboral como síntoma de una empresa. *Redalyc, Perspectivas. 20*, 55-56.
- Hermosa, A. y Perilla, L. (2015). Research challenges in occupational health psychology: Work stress. *Revista facultad nacional salud pública. 3 (2)*, 252-261.
- Hernández, R. y Piña, P. (2006). *Perfil motivacional de alumnos de las escuelas de ciencias sociales, Cohorte 2005-2006, según McClelland*. (Trabajo de Grado), Universidad Católica Bello, Caracas.
- Ivancevich, J y Matteson, T. (1989). *Estrés y Trabajo: Una perspectiva gerencial, teoría y práctica organizacional*. (2a ed.) México: Editorial Trillas.
- Ivancevich, J. (2006). *Comportamiento Organizacional*. (7ma Ed.). Mexico: McGraw-Hill
- Ivancevich, J. y Matteson T. (1992). *Estrés y Trabajo: Una perspectiva gerencial*. (1ª Ed.). México: Editorial Trillas.

- Kobasa, S. (1982). Commitment and coping in stress resistance among lawyers. *Journal of personality and social psychology*. 42(4), 707-717.
- León, O y Montero, I. (2004). *Métodos de investigación en psicología y educación*. (3a ed.). Madrid: Mc Graw Hill
- Lévy, J. y Varela, J. (2003). *Análisis Multivariable para las Ciencias Sociales*. España: Prentice Hall.
- López, L. y Campos, J. (2002). Evaluation of Factors Present During Labor Stress. *Revista de psicología*. 9 (1), 149-165.
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento Organizacional*. (2da Ed.). México: Mc Graw Hill Interamericana Editores S. A.
- Manzano, M. (2016). Motivación Laboral: Estadísticas. *Remica Empleo*. Recuperado de: <https://remicaempleo.es/motivacion-laboral/>.
- Mateo, R. (2010). Absentismo laboral: Falta de motivación. *Producción, tendencias y Estrategias.(1)*. Recuperado de: <https://raquelmateo.wordpress.com/2010/04/04/absentismo-laboral-falta-de-motivacion/>
- Mc Donald, A. (2009). El estrés laboral en los países europeos y en América Latina. *Unasur*. Ecuador. Recuperado de: <http://www.mercosurabc.com.ar/nota.asp?IdNota=2069&IdSeccion=14>
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid: Narcea Ediciones.
- Mendoza, T. (2017). *Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal de tropa de una institución militar del Callao*. (Tesis de Licenciatura), Universidad César Vallejo, Lima.
- Mercado, P. y Gil, P. (2010). Influencia del compromiso organizacional en la relación entre conflictos interpersonales y el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de servicios (salud y educación). *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 20 (38), 161-174

- Meyer, J. y Allen, N. (1991). Una conceptualización de tres componentes del compromiso organizacional. *Human Resource Management. Review*, 01, 61-89.
- Meyer, P.; Allen, N. y Smith, C. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three component conceptualization. *Journal of applied psychology*. 78(4), 538-551.
- Montoya, E. (2016). *Validación de la escala de compromiso organizacional del Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*. (tesis de licenciatura), Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima.
- More, H. (2017). *Calidad de vida y motivación en colaboradores de una empresa textil de Puente Piedra*. (Tesis de Licenciatura), Universidad César Vallejo, Lima.
- Mowday, R.; Steers, R. y Porter, L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*. (1ª Ed.). Italia: Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Panamericana de la Salud. (2016). *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*. Europa: Encuesta de la Unión Europea para la seguridad y salud en el trabajo.
- Osorio, J. y Cárdenas, L. (2017). Work Stress: a review study. *Redalyc, Diversitas: Perspectivas en psicología*. 13 (1), 81-90.
- Pacheco, L. (2017). *Motivación Laboral y Compromiso Organizacional en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes*. (Tesis para Licenciatura), Universidad César Vallejo, Lima.
- Peiró, J. (2009). *Estrés Laboral y riesgos psicosociales, Investigaciones recientes para su análisis y prevención*. (1ª Ed.). España: Universitat de Valencia.
- Peiró, J. (2013). *Introducción a la Psicología del trabajo*. (1era Ed). España: Ediciones CEF
- Peiró, J. y Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 29 (1), 68-82

- Peña, E. (2015). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales*. (Tesis de Licenciatura), Universidad Pontificia Comillas, Madrid.
- Peña, M.; Díaz, G.; Chávez, A. y Sánchez, C. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista internacional administración y finanzas*. 9(5), 95-105.
- Pérez, E.; Medrano, A. y Sánchez, J. (2013). El path analysis: conceptos básicos y ejemplos de aplicación. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento, RACC*, 5(1), 53-66
- Pérez, R. (2014). *Motivación y compromiso organizacional en personal administrativo de Universidades Limeñas*. (Tesis de Licenciatura), Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Pintado, H. (2013). *Compromiso Organizacional y Motivación Laboral en policías municipales de la Municipalidad de Piura*. (Tesis de Licenciatura), Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Pompilla, Y. (2017). *Estrés laboral y compromiso organizacional en colaboradores de un contact center de Lima Metropolitana*. (Tesis de Licenciatura), Universidad César Vallejo, Lima.
- Reichers, A. (1985). Conflict and organizational commitments. *Journal of Applied Psychology*, 71, 508-514.
- Rivera, O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de lima metropolitana y su correlación con variables demográficas*. (Tesis de maestría), Pontificia Universidad católica del Perú, Lima.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (13ª Ed). México: Editorial Pearson.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración*. (10ª ed.). México: Prentice-Hall.
- Rodríguez, R.; Roque, Y. y Molerio, O. (2002). Estrés laboral, consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento. *Revista internacional de psicología*. 3 (1). Recuperado de <http://www.revistapsicologia.org/index.php/revista/article/view/13/11>

- Roussell, P. (2000) *La motivación conceptos y teorías*. Francia: Universidad de Toulouse-Ciencias Sociales.
- Sáenz, M. (2014). *Clima y motivación laboral en instituciones educativas de Miramar- Alto Salaverry*. (Tesis de Doctorado), Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Sánchez, C. (2008). Motivación, satisfacción y vinculación. ¿Es gestionable la voluntad de las personas en el trabajo? *Acción Psicológica*. 5, 9-28.
- Sánchez, I. (2013). Compromiso Laboral y El Estrés en los Empleados De Bancos y Cajas. *Pecunia*. 16(17), 85-100.
- Sánchez, S. (2017). Ranking ubica a Chile como uno de los países con más insatisfacción laboral en el mundo. *Emol*. Recuperado de: <http://capitalhumano.emol.com/6034/ranking-ubica-chile-uno-los-paises-mas-insatisfaccion-laboral-mundo/>
- Sanz, M.; Menéndez, F.; Rivero, M. y Conde, M. (2009). *Psicología de la motivación*. (1ª Ed.). Madrid: Sanz y Torres.
- Soberanes, L. y De la Fuente, A. (2009) El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones. *Revista internacional la nueva gestión organizacional*. 9, 120-127. Recuperado de https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI_GestEmp/lucia_sob/2.pdf
- Steers, R. y Braunstein, D. (1976). Una medida basada en el comportamiento de las necesidades manifiestas en los entornos de trabajo. *Journal of vocational behavior*. 9, 251-266.
- Steers, R., Porter, L. y Bigley, G. (2003). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill
- Suárez, A. (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. *Psiquemag*. 2 (1), 33-50.
- Suárez, R.; Zapata, S. y Cardona, J. (2014). Occupational stress and physical activity in employees. *Redalyc, Diversitas: Perspectivas en psicología*. 10 (1), 131-141.

- Triveño, I. (2017). *Estrés Laboral y Compromiso Organizacional en Docentes de la Red 12, Ugel 05, San Juan De Lurigancho*. (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo, Lima.
- Valdez, M. (2015). *El compromiso organizacional y la relación que existe con el estrés ocupacional en los trabajadores del área de recursos humanos del Gobierno Regional La Libertad, Trujillo 2015*. (Tesis de Licenciatura), Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Valencia, R. (2005). El capital humano, otro activo de su empresa. *Redalyc*. 1 (2), 20-33.
- Vásquez, A. y Manassero, M. (2000). Análisis empírico de dos escalas de motivación escolar. *Revista española de Motivación y Emoción*, 3, 5-6.
- Ventura, S. (2018). *Evidencias de validez de validez de la escala de motivación en colaboradores operarios de la ciudad de Trujillo*. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Wood, G. (2008). *Fundamentos de la Investigación Psicológica*. México. Editorial Trillas.

ANEXOS

Los instrumentos: escala de estrés laboral, escala de motivación labora y escala de compromiso organizacional fueron aplicados en una muestra de 375 colaboradores de una entidad pública de Trujillo, posterior a la aplicación se efectuó el análisis factorial confirmatorio según la estructura propuesta por autor para cada instrumento. El método usado para el AFC fue el de máxima verosimilitud (ML) considerando que hay presencia de normalidad univarida en la distribución de las puntuaciones (Fernández, 2015), además que dicho método permite estimaciones consistentes, eficientes y no sesgadas con el tamaño de la muestra (Lara, 2014).

En el modelo de dos factores de la escala de estrés laboral se reporta el ajuste absoluto por medio de: el valor de chi cuadrado sobre grados libertad ($X^2/df=8.65$), el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA=.14), el residuo estandarizado cuadrático medio (SRMR=.086); el ajuste comparativo por medio de su índice (CFI=.65) y el índice de Tucker-Lewis (TLI=.61); finalmente, el ajuste parsimonioso a través del índice normado de parsimonia (PNFI=.57).

Asimismo, en el modelo de tres factores de la escala de motivación laboral se reporta el ajuste absoluto por medio de: el valor de chi cuadrado sobre grados libertad ($X^2/df=7.70$), el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA=.13), el residuo estandarizado cuadrático medio (SRMR=.061); el ajuste comparativo por medio de su índice (CFI=.85) y el índice de Tucker-Lewis (TLI=.81); finalmente, el ajuste parsimonioso a través del índice normado de parsimonia (PNFI=.66).

Finalmente, en el modelo de tres factores de la escala de compromiso organizacional se reporta el ajuste absoluto por medio de: el valor de chi cuadrado sobre grados libertad ($X^2/df=7.50$), el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA=.13), el residuo estandarizado cuadrático medio (SRMR=.095); el ajuste comparativo por medio de su índice (CFI=.77) y el índice de Tucker-Lewis (TLI=.73); finalmente, el ajuste parsimonioso a través del índice normado de parsimonia (PNFI=.65).

En la tabla 9, se observa las cargas factoriales estandarizadas de las puntuaciones estandarizadas de la escala de estrés laboral OIT-OMS, en la dimensión superiores y recursos los pesos factoriales varía de .33 a .74, y en organizaciones y equipos de .47 a .82.

Tabla 9

Cargas factoriales estandarizadas de la escala de estrés laboral OIT-OMS aplicada en colaboradores de una entidad pública del Distrito de Trujillo (n=727)

Ítems	Factores	
	Superiores y Recursos	Organizaciones y equipos
1	.55	
2	.33	
3	.48	
4	.49	
5	.60	
6	.67	
7	.70	
15	.46	
17	.74	
21	.67	
24	.54	
8		.74
9		.72
10		.62
11		.64
12		.69
13		.59
14		.63
16		.59
18		.75
19		.76
20		.82
22		.47
25		.69
23		.62

En la tabla 10, se observa las cargas factoriales estandarizadas de las puntuaciones estandarizadas de la escala de motivación laboral, en la dimensión logro los pesos factoriales varía de .69 a .88, en la afiliación de .64 a .73 y en poder de .31 a .79.

Tabla 10

Cargas factoriales estandarizadas de la escala de motivación laboral aplicada en colaboradores de una entidad pública del Distrito de Trujillo (n=727)

Ítems	Factores		
	Logro	Afiliación	Poder
1	.69		
3	.87		
6	.73		
9	.79		
11	.88		
5		.64	
8		.64	
10		.73	
13		.66	
2			.79
4			.63
7			.31
12			.64

En la tabla 11, se observa las cargas factoriales estandarizadas de las puntuaciones estandarizadas de la escala de compromiso organizacional, en la dimensión compromiso afectivo los pesos factoriales varía de .61 a .78, en implicación de .66 a .84, y en compromiso de continuidad de .60 a .83.

Tabla 11

Cargas factoriales estandarizadas de la escala de compromiso organizacional aplicada en colaboradores de una entidad pública del Distrito de Trujillo (n=727)

Ítem	Factores		
	Compromiso Afectivo	Implicación	Compromiso de Continuidad
1	.61		
2	.62		
3	.75		
4	.63		
5	.65		
6	.78		
7	.72		
8	.61		
9		.69	
10		.80	
11		.84	
12		.80	
13		.66	
14			.60
15			.76
16			.83
17			.81
18			.74
19			.73

En tabla 12, se observa los índices del coeficiente de consistencia interna Omega, en la escala estrés laboral los valores varían de .85 a .92, en motivación laboral de .69 a .89, y en compromiso organizacional de .86 a .88.

Tabla 12

Estadísticos de fiabilidad de los instrumentos estrés laboral, motivación laboral y compromiso organizacional (n=727)

Factores	N° de ítems	ω	IC 95%	
			LI	LS
OIT-OMS				
Superiores y Recursos	11	.85	.83	.87
Organizaciones y equipos	14	.92	.91	.93
Motivación Laboral				
Logro	5	.89	.87	.92
Afiliación	4	.76	.71	.81
Poder	4	.69	.63	.76
Compromiso Organizacional				
Compromiso Afectivo	8	.86	.84	.89
Implicación	5	.87	.85	.89
Compromiso de Continuidad	6	.88	.86	.90

Nota: ω =coeficiente de consistencia interna Omega de Cronbach; IC=intervalos de confianza; LI=límite inferior; LS=límite superior

Instrumentos:

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE INVESTIGACIÓN

Fecha: / /

El propósito de esta ficha de consentimiento informado, es brindar a los participantes de esta investigación una clara explicación y el rol que cumplen como participantes.

La presente investigación está dirigida por Sabrina Lozano Pereyra y Mariella García Vigil, alumnas de la Escuela Académica Profesional de Psicología de la universidad César Vallejo de Trujillo. Cuyo proyecto de investigación titula Estrés, motivación y compromiso organizacional en colaboradores de una entidad pública del distrito de Trujillo, teniendo como objetivo explicar la incidencia del estrés y la motivación en el compromiso organizacional.

Si usted accede a participar en este estudio, será anónimo, no se pedirá su identificación, además, la información que se recoja será utilizada para el único propósito de la investigación. De presentar alguna duda sobre la investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación.

De antemano se agradece su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por las estudiantes de psicología. Además, he sido informado (a) que el objetivo es explicar la incidencia del estrés y la motivación en el compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública del Distrito de Trujillo y que será anónima. Excluyendo mi identificación.

Me indicaron también que se aplicarán tres cuestionarios: Compromiso organizacional que está conformado por 19 ítems, Estrés laboral, con 25 ítems y Motivación laboral, con 13 ítems.

Reconozco que la información que brinde será de uso único, puesto que los resultados serán parte de una tesis y a su vez, servirá para ayudar a las futuras investigaciones que se desarrollen. Finalmente, he sido informado (a) que puedo realizar preguntas en cualquier momento durante mi participación sobre la investigación.

Participante

C.O

Instrucciones: Por favor, lea cuidadosamente cada afirmación y señala en los recuadros de la derecha la respuesta que mejor representa su opinión. Sea lo más sincero posible. La información que brindará será totalmente confidencial.

Antes de empezar a responder, escribe los datos que se solicitan.

Sexo: F M Edad: _____ Organización: _____ Puesto _____

Antigüedad en el puesto: _____ Antigüedad en la organización _____

Grado de instrucción: _____ Estado Civil: _____

		Nunca	Pocas veces	Muchas veces	Siempre
1	Estoy muy orgulloso de decirles a otros que soy parte de esta organización.				
2	Yo hablo de esta organización a mis amigos, como una gran organización para la cual trabajar.				
3	Estoy feliz de trabajar en esta organización.				
4	El pertenecer a la organización me hace sentir importante ante mis amigos.				
5	Quiero a mi organización.				
6	Esta organización significa personalmente mucho para mí				
7	Pienso que esta es la mejor de todas las posibles organizaciones para cual trabajar.				
8	Me siento ligado emocionalmente a mi organizacional.				
9	Mi trabajo es central en mi existencia.				
10	La mayoría de mis intereses están centrados alrededor de mi trabajo.				
11	Las cosas más importantes que me hacen feliz en la vida involucran mi trabajo.				
12	Las cosas más importantes que me pasan se relacionan con mi trabajo.				
13	Mis metas personales tienen que ver con mi trabajo.				
		Total desacuerdo	Desacuerdo	Acuerdo	Total
14	El entrenamiento y desarrollo que he recibido en esta organización difícilmente lo tendría en otra.				
15	Mi organización me da seguridad laboral que no quiero perder tan fácilmente.				
16	No he buscado trabajo, porque creo que debo de permanecer en esta organización por los beneficios económicos que tengo.				
17	Aunque el sueldo no es muy alto en esta organización, tengo un trabajo estable.				
18	He invertido muchos años en la organización como para considerar renunciar.				
19	El pensar en cambiar de organización me espanta, pues hay pocas posibilidades de conseguir otro puesto vacante.				

E.L

Edad: _____

Cargo: _____

Área: _____

INSTRUCCIONES:

Indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés para usted, anotando el número que mejor la describa.

Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas Veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
1	2	3	4	5	6	7

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

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

E.M

Apellidos y Nombres: _____

Fecha: _____ Edad: _____ Sexo: _____

Estado Civil: _____ Grupo Ocupacional _____

Grado de instrucción: _____

TD: Totalmente en desacuerdo **D:** En desacuerdo **AV:** Algunas
Veces **A:** De acuerdo **TA:** Totalmente de acuerdo

N°	ITEM	TD	D	AV	A	TA
1	Trato fuertemente de mejorar mi desempeño anterior en el trabajo					
2	Me gusta competir y ganar					
3	Me gustan los retos difíciles					
4	me gusta llevar el mando					
5	Me gusta agradar a otros					
6	Deseo saber cómo voy progresando al terminar las tareas					
7	Me enfrento a las personas que hacen cosas con las que estoy muy de acuerdo					
8	Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo.					
9	Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas.					
10	Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones					
11	Me gusta la satisfacción de terminar la tarea difícil.					
12	Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mi alrededor.					
13	Me gusta más trabajar con otras personas que sólo.					

Estrés, motivación y compromiso organizacional en colaboradores de una entidad pública del distrito de Trujillo.

INFORME DE ORIGINALIDAD

10%

INDICE DE SIMILITUD

9%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	w.redalyc.org Fuente de Internet	<1%
2	cunningham.tamu.edu Fuente de Internet	<1%
3	repositorio.ucsp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
4	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1%
5	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	Submitted to Universidad de Costa Rica Trabajo del estudiante	<1%
7	www.teseopress.com Fuente de Internet	<1%
8	www.revistas.una.ac.cr Fuente de Internet	<1%