



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Estrés ocupacional y compromiso organizacional en el
juzgado de violencia familiar de Lima Sur, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Luy Farfan, Billy Chi-way (orcid.org/0009-0002-2481-8029)

ASESORES:

Dr. Muñoz Ledesma, Sabino (orcid.org/0000-0001-6629-7802)

Dr. Salcedo Huarcaya, Marco Antonio (orcid.org/0000-0002-7831-4056)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Esta investigación la dedico a todas las personas que quiero como mis padres, mi hermana mi abuela, en especial a mi pareja Deyanira Gonzales Astonitas, los cuales estuvieron en cada momento alentándome, motivándome día a día para seguir el camino del éxito.

Agradecimiento

Agradezco a mi asesor que me apoyó con sus conocimientos en todo el tiempo del desarrollo de la investigación, a mi amiga Mariela Coarita por darme fuerzas para continuar y a la Universidad Cesar Vallejo por brindarme la oportunidad de alcanzar mis metas.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MUÑOZ LEDESMA SABINO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Estrés ocupacional y compromiso organizacional en el juzgado de violencia familiar de Lima Sur, 2023", cuyo autor es LUY FARFAN BILLY CHI-WAY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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 vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 20 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MUÑOZ LEDESMA SABINO DNI: 07744062 ORCID: 0000-0001-6629-7802	Firmado electrónicamente por: MUNOZS el 05-08- 2023 21:00:44

Código documento Trilce: TRI - 0604245





**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, LUY FARFAN BILLY CHI-WAY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estrés ocupacional y compromiso organizacional en el juzgado de violencia familiar de Lima Sur, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
BILLY CHI-WAY LUY FARFAN DNI: 77815606 ORCID: 0009-0002-2481-8029	Firmado electrónicamente por: BLUYFA el 20-07-2023 23:35:45

Código documento Trilce: TRI - 0604246



Índice de contenido

	Pág.
Carátula.....	ii
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2 Variables y operacionalización.....	12
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos.....	15
3.6. Métodos de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS.....	42

Índice de tablas

Tabla 1 Juzgado de Violencia Familiar de Lima Sur	13
Tabla 2 Muestra estratificada del Juzgado de Violencia Familiar de Lima Sur	14
Tabla 3 Variables sociodemográficas del juzgado de violencia familiar de Lima Sur, 2023	17
Tabla 4 Correlación de la variable estrés ocupacional y compromiso organizacional del juzgado de violencia familiar de Lima Sur, 2023.....	18
Tabla 5 Estrés ocupacional del juzgado de violencia familiar de Lima Sur, 2023	19
Tabla 6 Compromiso organizacional del juzgado de violencia familiar de Lima Sur, 2023	20
Tabla 7 Matriz de correlaciones de las dimensiones del estrés ocupacional del juzgado de violencia familiar de Lima Sur, 2023	22
Tabla 8 Matriz de correlaciones de las dimensiones del compromiso organizacional del juzgado de violencia familiar de Lima Sur, 2023.....	26

Índice de figuras

Figura 1 Estrés ocupacional del juzgado de violencia familiar de Lima Sur, 2023	20
Figura 2 Compromiso organizacional del juzgado de violencia familiar de Lima Sur, 2023	21

Resumen

El objetivo del estudio fue determinar la asociación del estrés ocupacional y el compromiso organizacional del juzgado de violencia familiar de Lima Sur, 2023. El estudio se enfocó en lo cuantitativo, de tipo básico, diseño descriptivo correlacional, no experimental de corte transversal; la muestra se conformó de 53 trabajadores del juzgado de Violencia Familiar de Lima Sur, a quienes se les aplicó dos instrumentos. Los resultados evidenciaron que el 62.26% de los trabajadores de violencia familiar de Lima Sur experimentan un nivel de estrés laboral bajo y el 71.70% de los trabajadores de violencia familiar tienen un compromiso organizacional eficiente, además se halló una correlación negativa moderada entre las variables con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de -0.400 a un nivel de 0.05. Concluyendo que, a medida que los valores de la variable estrés ocupacional aumenten, los valores correspondientes de la variable compromiso organizacional tienden a disminuir, y viceversa.

Palabras clave: Compromiso organizacional, compromiso afectivo, estrés ocupacional, presión laboral.

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the association of occupational stress and the organizational commitment of the family violence court of South Lima, 2023. The study focused on the quantitative, basic type, descriptive correlational design, non-experimental cross-sectional; the sample was made up of 53 workers from the Family Violence Court of South Lima, to whom two instruments were applied. The results showed that 62.26% of the family violence workers in South Lima experience a low level of work stress and 71.70% of the family violence workers have an efficient organizational commitment, in addition a moderate negative correlation was found between the variables with a Spearman's Rho correlation coefficient of -0.400 at a level of 0.05. Concluding that, as the values of the occupational stress variable increase, the corresponding values of the organizational commitment variable tend to decrease, and vice versa.

Keywords: Organizational commitment, affective commitment, occupational stress, work pressure.

I. INTRODUCCIÓN

El estrés laboral en diferentes entornos laborales sigue siendo uno de los principales temas investigados en los últimos años desde diferentes perspectivas, por el impacto de sus efectos a nivel individual y organizacional (Brate, 2014). Esta característica cada vez más común de la vida alerta moderna demuestra influir y estar vinculada con el desempeño y la satisfacción en el trabajo, el comportamiento organizacional, los problemas de salud, el agotamiento, la fluctuación del personal, produciendo altos costos para diferentes tipos de organizaciones. y categorías socio profesionales (Mauno et al., 2006). En contraste, en México, el estrés laboral afecta al 75% de su fuerza de trabajo, lo que lo sitúa sobre las principales capitales mundiales, caso China (73%) y Reino unido (59%). En el ámbito de una entidad, este dato se refleja en la responsabilidad de los colaboradores, pues su productividad es menor de lo esperado por los gerentes (Forbes, 2019). Reconociendo la relevancia de comprometerse en la consecución de objetivos organizacionales, toda organización debe esforzarse por aumentar el compromiso de sus empleados. La complacencia laboral posee fuerte influjo positiva en el compromiso organizacional. Una persona con alta satisfacción laboral tiende a tener un alto compromiso organizacional (Hasbullah et al., 2020). Por otro lado, a nivel mundial, el juzgado de violencia familiar es un entorno laboral que enfrenta desafíos específicos debido a la naturaleza de los casos que se manejan. Los profesionales que trabajan en estos juzgados están expuestos a situaciones emocionalmente intensas, altas cargas de trabajo y la necesidad de tomar decisiones difíciles que puede repercutir significativamente en la mejora de la vida de individuos involucradas.

En el contexto peruano, los juzgados de violencia familiar también enfrentan desafíos relacionados con la tensión laboral y de compromiso organizativo. Los profesionales que trabajan en estos juzgados se enfrentan a la complejidad de los casos, escasez de recursos, exceso de tareas y exposición a situaciones traumáticas. Según Organización Mundial de la Salud (2019), la tensión laboral ha pasado a ser un problema para la salud de primer orden, tanto para los trabajadores como para las organizaciones en las que operan. A esto se suma el hecho de que los recursos asignados al cuidado de la sanidad mental de los asalariados son

insuficientes. En 2019 se asignó apenas el 1% del presupuesto a salud, y un 0,1% a nivel del país, es decir, que apenas 2 de cada 10 individuos se beneficiarán de los fondos asignados a este sector. En cuanto al compromiso organizacional, América Latina ocupa una posición destacada a nivel mundial, con un alto porcentaje de trabajadores (7 de cada 10) que muestran un fuerte compromiso hacia sus organizaciones. Este fenómeno puede atribuirse posiblemente a factores culturales y económicos propios de la región. Es crucial destacar esta interpretación, ya ha notado significativos cambios en niveles de compromiso en el lugar. Por ejemplo, En 2015, el compromiso organizacional se situaba en un 53%, mientras que para el año 2018 se había incrementado a un 67% (Gómez et al., 2016).

En el juzgado de violencia familiar de Lima Sur, como en cualquier otra jurisdicción específica, los juzgados de violencia familiar pueden tener particularidades y desafíos propios respecto al estrés ocupacional y el compromiso organizativo. Esto puede incluir factores contextuales, como la disponibilidad de recursos locales, la cultura organizacional y las políticas específicas relacionadas con el manejo de la violencia familiar. Sin embargo, a pesar de la importancia de comprender la tensión ocupacional y la responsabilidad en la organización en el juzgado de violencia familiar, existe una falta de investigación específica que aborde esta problemática. Es necesario investigar cómo se manifiestan estos aspectos en el contexto, también los elementos preventivos de peligro que pueden estar involucrados, de modo que pueden ser abordados de manera efectiva.

Por lo tanto, el planteamiento del *problema general* es: ¿Cómo es la relación del estrés ocupacional y el compromiso organizacional del juzgado de violencia familiar de Lima Sur, 2023? Y de manera *específica* son: ¿Cuál es el nivel de estrés ocupacional del juzgado de violencia familiar de Lima Sur, 2023?, ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional del juzgado de violencia familiar de Lima Sur, 2023?, ¿Cómo se da la matriz de correlaciones de las dimensiones del estrés ocupacional del juzgado de violencia familiar de Lima Sur, 2023? y ¿Cómo se da la matriz de correlaciones de las dimensiones del compromiso organizacional del juzgado de violencia familiar de Lima Sur, 2023?

Estas interrogantes permiten justificar la investigación, la justificación teórica de investigar sobre el estrés ocupacional y la responsabilidad

organizacional en el juzgado de violencia familiar radica en la importancia de comprender y abordar los desafíos que enfrentan los profesionales que trabajan en este entorno laboral único. Además, la justificación social tiene implicaciones significativas para el bienestar de los profesionales, la calidad del trabajo, la retención de personal y la mejora de la respuesta institucional. Se justifica metodológicamente, pues servirá para orientar el desarrollo de otros estudios con poblaciones o muestras con ciertas características similares. Por último, la justificación práctica proporcionará información valiosa para desarrollar estrategias de gestión del estrés y promoción del compromiso organizacional, lo que a su vez mejorará la respuesta y el apoyo ofrecidos a las víctimas del maltrato doméstico.

Por consiguiente, el *objetivo general* es: Determinar la asociación del estrés ocupacional y el compromiso organizacional del juzgado de violencia familiar de Lima Sur, 2023. Y *de manera específica*: Establecer el nivel de estrés ocupacional del juzgado de violencia familiar de Lima Sur, 2023. Señalar el nivel de compromiso organizacional del juzgado de violencia familiar de Lima Sur, 2023. Determinar la matriz de correlaciones de las dimensiones del estrés ocupacional del juzgado de violencia familiar de Lima Sur, 2023. Determinar la matriz de correlaciones de las dimensiones del compromiso organizacional del juzgado de violencia familiar de Lima Sur, 2023.

Asimismo, la *hipótesis general* es, hay relación entre el estrés ocupacional y el compromiso organizacional en el juzgado de violencia familiar de Lima Sur, 2023. y *de manera específica*: El nivel de estrés ocupacional del juzgado de violencia familiar de Lima Sur, 2023 es alto. El nivel de compromiso organizacional del juzgado de violencia familiar de Lima Sur, 2023 es regular. Existe relación significativa en las dimensiones del estrés ocupacional del juzgado de violencia familiar de Lima Sur, 2023. Hay relación significativa en las dimensiones del compromiso organizacional del juzgado de violencia familiar de Lima Sur, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se proporcionará algunas investigaciones a nivel mundial que abordan el tema en estudio en el contexto de los juzgados de violencia familiar.

A nivel internacional se tiene a Hasbullah (2020), investigó el compromiso organizativo de los empleados. La metodología utilizada se basa en el enfoque cuantitativo. Los hallazgos han mostrado que la autoeficacia tuvo un efecto sobre el estrés laboral (t -value = -2.58), la satisfacción laboral tanto directamente (t -value = 2.46) como indirectamente (t -value = 2.63). La autoeficacia afecta indirectamente al compromiso organizacional (valor t de $2,69$). La tensión laboral afecta la complacencia en el trabajo (valor $t = -7,64$) pero no tiene un efecto directo sobre el compromiso organizacional (valor $t = 0,52$). El estrés en el trabajo incide indirectamente en la complacencia profesional (valor $t = -4,11$). La complacencia laboral afecta el compromiso organizativo (t -valor = $3,64$). Concluyendo, influyen sobre el compromiso organizativo de los trabajadores la autosuficiencia, la conformidad con el trabajo y el agotamiento laboral.

Liao et al. (2022) examinaron el papel mediador del compromiso ocupacional y el estrés laboral y el agotamiento, y probar si el efecto de la tensión laboral en el compromiso ocupacional varía en diferentes niveles de apoyo social. En la muestra de 488 trabajadores, el estrés laboral se asoció significativamente con cansancio emocional ($\beta = 0,278$, $p < 0,001$), despersonalización ($\beta = 0,112$, $p < 0,001$) y plenitud a nivel personal ($\beta = -0,047$, $p < 0,05$). El compromiso ocupacional medió en parte los vínculos de estrés laboral y agotamiento emocional ($\beta = 0,056$, IC 95%: $0,034-0,082$) y despersonalización ($\beta = 0,026$, IC 95%: $0,014-0,041$), y moderaron eficazmente la asociación entre el desgaste en el trabajo y la plenitud personal ($\beta = -0,059$, IC del 95 %: $-0,080 \sim -0,039$). El apoyo social moderó significativamente la asociación entre el desgaste laboral y el compromiso laboral ($\beta = 0,007$, $p < 0,01$). Concluyó que el desgaste laboral posee una influencia indirecta en el burnout a través de la responsabilidad laboral, y tal efecto se debilita cuando el apoyo social es alto.

Muhonen et al. (2022), en su investigación determinó que el 56% de trabajadores mostraron tener estrés moderado, mientras que el 19% el nivel de

estrés alto y el 25% niveles bajos, concluyeron que el nivel de estrés relacionado con el trabajo puede verse reflejado en su autorreflexión. Yuan et al. (2023), en su indagación sobre efectos del conflicto trabajo-familia y la ansiedad en la relación entre el estrés relacionado con el trabajo y el agotamiento laboral halló con gran porcentaje un nivel de estrés bajo y moderado, asimismo, determinó la asociación entre el conflicto trabajo-familia ([IC 95%] = 0,05 [0,05, 0,06] y ansiedad (= 0,42 [0,36, 0,49]) respectivamente.

Onofres (2021) en su indagación determinó que los trabajadores poseen un nivel de estrés laboral bajo con 47%, el 37% un nivel moderado y el 16% un nivel de estrés alto, donde concluyó que el estrés ocupacional no se relaciona con el rendimiento laboral en el personal de la Dirección de Talento Humano de una entidad pública de Quito. Calahorrano (2019), en su estudio logró determinar que el personal docente de una Unidad Educativa Fiscal en Ecuador posee un nivel de estrés laboral medio con 27.50%, muy bajo y bajo con 20%, alto con 17.50% y muy alto con 15%. Además, demostró que existe una responsabilidad organizacional alto con 45%, bajo con 32.50% y medio con 22.50%, concluyó que hay asociación entre ambas variables.

Grubb (2019) investigó sobre estrés laboral y complacencia profesional en una población de empleados de tribunales de violencia doméstica. Este estudio examinó el desgaste en el trabajo, el agotamiento y la complacencia laboral en un grupo de empleados de tribunales de violencia doméstica en Estados Unidos. Se encontró que el estrés ocupacional estaba asociado con nivel más alto de desgaste emocional y menores niveles de satisfacción laboral. Zheng y Wu (2018) investigó el vínculo entre el compromiso organizativo y conflicto trabajo-familia entre los jueces que manejan casos de violencia doméstica en Canadá. Se halló que la responsabilidad organizacional estaba negativamente asociada con el conflicto trabajo-familia, lo que sugiere que un mayor compromiso organizacional puede ayudar a reducir el conflicto trabajo-familia en este contexto. Chen et al. (2022), también estudiaron el estrés y el agotamiento entre los profesionales que trabajan con víctimas de violencia contra las mujeres en China. Se encontró que los profesionales en juzgados y servicios relacionados tenían niveles significativamente más altos de estrés y agotamiento en comparación con otros

grupos profesionales. Bichaff (2018) investigó elementos estresantes laborales y el bienestar de los honorarios de un tribunal brasileño de violencia doméstica. Se encontró que la demasía de tareas, la ausencia de gratitud y el conflicto de roles eran factores estresantes significativos, y que el apoyo social y el control sobre el trabajo tenían una consecuencia positiva en el bienestar de los honorarios.

Keshavarz y Mohammadi (2011) investigaron los factores asociados con la tensión laboral y el desempeño ocupacional. La investigación ha sido cuantitativa, empleó el cuestionario a 135 empleados. Los hallazgos indicaron que gran totalidad de honorarios experimentaron un alto grado de estrés en su labor. Los factores estresantes que afectaban a la mayoría de los empleados incluían: ambigüedad y conflicto de funciones, falta de promoción y retroalimentación, ausencia de motivación e implicación en la decisión y ausencia de autoridad, carga de trabajo, condiciones de trabajo y relaciones interpersonales insatisfactorias. Estos factores estresantes del trabajo afectaron negativamente la salud física general de los honorarios, su complacencia y desempeño en la labor, así como su compromiso.

A nivel nacional se llevaron a cabo investigaciones realizadas por Ruíz (2019), cuyo método se asentó en un enfoque correlacional. La muestra consistió en 58 empleados a los que se les administraron los cuestionarios. Los resultados revelaron, el nivel de tensión laboral para el 54,9% de los participantes es moderado, mientras que el compromiso organizacional con 82,4% es alto. Se encontró una relación entre las demandas de funciones y compromisos organizativos ($p = 0.038, < 0.05$ y $r = 0.292$), pero no se observó una relación entre la demanda del rol y compromisos organizativos ($p = 0.124, > 0.05$ y $r_s = 0.218$), ni entre las exigencias interpersonales y los compromisos organizativos ($p = 1.00, > 0.05$ y $r_s = 0.000$). En consecuencia, no hay asociación significativa entre el desgaste laboral y el compromiso organizativo ($p = 0.330 > 0.05$ y $r_s = 0.139$).

Huamán y Maradiegue (2018) efectuaron una exploración cuantitativa y correlacional con muestra de 44 colaboradores de una institución financiera de Trujillo. A partir de los hallazgos se estableció que el 80% de los participantes se declaró bastante de acuerdo o en acuerdo, en tanto que el 20% se mostró indeciso, en discordancia o muy en disconformidad con el nivel de compromiso organizacional. Sobre el desgaste laboral, el 82% se mostró conforme o

completamente de acuerdo, y el 18% se mostró neutro, disconforme o muy disconforme. Se llegó a la conclusión de que hay una relación directa de la variable compromiso organizativo con la tensión laboral. Con una sig bilateral del 0,3%, Rho Spearman alcanzó un valor de 0,443, lo que sugiere la presencia de un vínculo en ambas variables.

Reátegui (2017), determinó que el los trabajadores de una organización poseen un nivel de responsabilidad organizacional regular con 80.8%, el 15.4% posee una responsabilidad buena y únicamente el 3.8% posee una responsabilidad organizacional malo. Por otro lado, halló un nivel de estrés medio con 51.9%, bajo con 44.2% y el 3.8% indico estar con estrés alto. Concluye que hay conexión entre responsabilidad organizacional y estrés ocupacional con $r = 0.864$.

Sanchez y Trujillo (2019), en su investigación logró hallar que el personal administrativo del Gobierno Regional de Ancash posee un nivel de estrés ocupacional moderado con 55%, nivel de estrés bajo con 44.1% y alto con 0.74%. además, el 64.71% del personal indicó estar comprometido con la organización moderadamente, el 34.56% tiene un compromiso bajo y solamente el 0.74% tiene un compromiso alto con la entidad. Salazar y Tanchiva (2020), en su estudio determinó que los funcionarios del Gobierno Regional de Loreto poseen niveles altos de estrés, es decir, el 73% se sienten estresados y solo el 27% laboran poco estresados.

Fernández (2017) efectuó un estudio de carácter transversal utilizando un diseño correlacional y una técnica experimental. El número de empleados de la muestra fue de 150, con un muestreo intencional y no probabilístico. Los resultados revelaron la existencia de un vínculo significativo, de bajo a moderado, entre la valoración del desgaste laboral y la responsabilidad organizativa. Se calculó un índice de asociación de Spearman de $r = 0,239$, con un valor p de 0,003 ($p < 0,01$), lo que demuestra que, a mayor tensión en el trabajo, mayor compromiso organizativo.

Respecto al *fundamento teórico*, se parte de la definición de la primera variable, *estrés ocupacional*, El estrés ocupacional es una respuesta negativa a las demandas laborales que superan los recursos de un individuo. El estrés

ocupacional consigue poseer diversos efectos negativos, para los profesionales como para el organismo. Esto incluye el agotamiento emocional, la disminución del rendimiento laboral, el aumento del ausentismo, la disminución de la calidad del trabajo, los conflictos interpersonales y el daño de la salud mental y física (Glazer y Kruse, 2008). Para otro autor, el estrés ocupacional es importante por dos razones, una económica y otra humanitaria. El estrés laboral mal gestionado genera costes organizativos directos e indirectos. Además, el estrés laboral mal gestionado causa sufrimiento físico y emocional en el lugar de trabajo (James Campbell Quick et al., 2004).

Por otro lado, Quick et al. (2017) menciona que el estrés ocupacional son causadas por las demandas dentro del entorno laboral o por demandas contextuales o no laborales. Las principales categorías de factores estresantes en el trabajo son las demandas físicas, las demandas de tareas, las demandas de roles y las demandas interpersonales. Además, los factores estresantes extra organizacionales y los factores de transición pueden tener efectos indirectos en el lugar de trabajo. Los factores estresantes de la tarea también incluyen una amplia gama de componentes asociados con el contexto y contenido del trabajo (Glicken y Robinson, 2013). La sobrecarga de trabajo, la presión del tiempo, el cambio de tareas o actividades la falta de control, el progreso profesional, la incertidumbre laboral futura y las nuevas tecnologías. La ausencia de inspección y la ausencia de libertad para tomar decisiones se encuentran entre las mayores fuentes de estrés laboral para las personas en muchas ocupaciones y organizaciones (Antonioni et al., 2003).

Es importante identificar los componentes preventivos y de riesgo que alcanzarían a influir en el desgaste ocupacional y la responsabilidad organizativa en el juzgado de violencia familiar. Entre los factores protectores se encuentran el apoyo social, la capacitación adecuada, la intervención en una toma de decisión y las políticas organizacionales que promueven el bienestar de los empleados. Por otro lado, los factores de riesgo pueden incluir altas demandas laborales, escases de capitales, ausencia de reconocimiento y ausencia de soporte por parte de la organización. En cuanto a sus dimensiones esta siguiente:

Dimensión 1: *Presión laboral*, la presión laboral se refiere al nivel de estrés o demanda que se experimenta en el entorno de trabajo. Puede manifestarse de diversas formas, como la cantidad de trabajo asignado, los plazos ajustados, la responsabilidad, la carga emocional o las expectativas de rendimiento. La presión laboral puede tener efectos tanto físicos como mentales en los empleados y puede variar según la industria, el puesto de trabajo y las circunstancias individuales (Amponsah-Tawaih y Adu, 2016). El perfil de ocupación, por otro lado, es la descripción de las destrezas, sapiencias y requisitos necesarios para desempeñar un trabajo determinado. Esto incluye la formación académica requerida, la experiencia laboral previa, las competencias técnicas y las habilidades personales. El perfil de ocupación puede diferir según el tipo de trabajo y la industria en la que se encuentra (Cicei, 2012). Entre sus indicadores se encuentran la autoridad, conflicto, calidad de trabajo, claridad, decisiones, inclusión, promoción, balance, carga, aprecio, percepción jefe, expectativas, entrenamiento e influencia (Cabrera y Urbiola, 2012).

De otro lado la segunda variable es *compromiso organizacional*, alude al nivel en que los empleados se sienten comprometidos con su organismo o entidad, sus objetivos y valores. Es un indicador importante de la complacencia laboral y la retención de personal (K. Lee et al., 2001). En el entorno del juzgado de violencia familiar, el compromiso en la organización consigue verse afectado por factores por ejemplo, la sensación de apoyo organizativo, la autonomía en el trabajo, las oportunidades de desarrollo profesional y el equilibrio entre la vida laboral y personal (Anand et al., 2023). Por otro lado, el conducta organizacional es la responsabilidad de los empleados, el compromiso organizacional indica un motivo que requiere que un individuo permanezca en la organización y haga algo dedicado a lograr las metas organizacionales (J. P. Meyer y Herscovitch, 2001). La responsabilidad de los honorarios con la organización reduce la inasistencia, la demora y el desplazamiento, mejorando significativamente el desempeño organizacional, la vitalidad mental y un mejor logro de las metas organizacionales y personales (Abebe y Assemie, 2023; D.-J. Lee et al., 2007).

Meyer et al. (2015) indican que el compromiso ocupacional puede considerarse como un recurso personal que afecta los resultados laborales. Zaghini

et al. (2020) define como el grado donde los trabajadores están comprometidos con su línea de trabajo. El compromiso ocupacional es la actitud de un individuo hacia su ocupación, que se expresa como el grado en que el individuo disfruta de su ocupación, este sentido, el compromiso laboral es un recurso emocional personal positivo (Liao et al., 2022).

Su dimensión se desglosa en: *compromiso afectivo*, se refiere a la disposición emocional y psicológica de una persona hacia otra o hacia una relación en particular. Implica una conexión profunda y duradera basada en sentimientos de afecto, amor, lealtad y compromiso mutuo. Este compromiso afectivo puede manifestarse en relaciones románticas, amistades cercanas, vínculos familiares y otras conexiones emocionales significativas (Ito et al., 2023). Cuando los trabajadores poseen un nivel alto de compromiso afectivo, se logran identificar con los valores, metas y objetivos de la entidad u organismo. Experimentan un sentido de pertenencia y lealtad hacia la empresa, y están dispuestos a invertir esfuerzo adicional para contribuir a su éxito. Además, muestran un mayor grado de satisfacción laboral y tienen una actitud positiva hacia su trabajo (Chernyak-Hai et al., 2023). El compromiso afectivo puede manifestarse a través de diferentes comportamientos, como la disposición para colaborar con los colegas, la iniciativa para asumir responsabilidades adicionales, el orgullo por pertenecer a una entidad y la resistencia a abandonarla incluso en momentos difíciles. Fomentar el compromiso afectivo es beneficioso tanto para los empleados como para la entidad, los empleados comprometidos afectivamente tienden a ser más productivos, están más dispuestos a quedarse en la organización a largo plazo y contribuyen a un ambiente laboral positivo y motivador (Kampkötter et al., 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

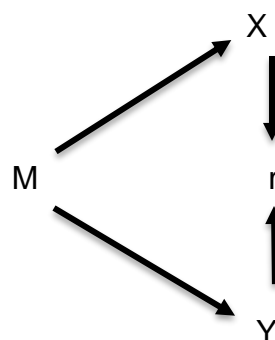
La investigación se centró en un estudio básico, cuya finalidad es formar conocimiento teórico y ampliar la comprensión de un fenómeno o problema en particular (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018) asimismo, profundizó en la comprensión de teorías, conceptos y principios fundamentales, así como descubrir relaciones y patrones subyacentes.

Diseño de investigación

Corresponde al no experimental, también conocido como diseño no manipulativo, se utilizó para estudiar las relaciones entre variables sin intervenir ni manipular directamente las condiciones o variables del estudio (Hernández et al., 2014).

El trabajo fue de tipo transversal, es un diseño de investigación en el cual se recopilan datos en un momento o período de tiempo dado, generalmente de una muestra representativa de participantes. El objetivo fue obtener información sobre variables y características específicas de interés en ese momento particular, además, se centra en medir y describir la prevalencia o la distribución de ciertas variables en una población en un momento dado (Arias, 2016).

El nivel de estudio, fue correlacional, en los estudios correlacionales se recogen datos de las variables en cuestión en un grupo de participantes y se analizan estadísticamente para identificar si existe una asociación entre ellas (Bernal, 2016), este modelo es útil para explorar relaciones entre variables. El diseño correlacional se representa así:



Nivel correlacional

M	=	Muestra
Ox	=	Variable 1: Estrés ocupacional
Oy	=	Variable 2: Compromiso organizacional
r	=	Relación

3.2 Variables y operacionalización

Variables

V1: Estrés ocupacional

Definición conceptual: Se refiere a las respuestas físicas, mentales y emocionales experimentadas por los empleados cuando sienten que las exigencias de su trabajo exceden sus habilidades o recursos disponibles (Quick et al., 2017).

Definición operacional: El estrés ocupacional es una respuesta negativa a las exigencias laborales que sobrepasan los recursos disponibles, y repercutiendo en la salud mental y física de trabajadores.

Indicadores: Autoridad, claridad, promoción, carga, conflicto, entrenamiento, percepción jefa, información, decisiones, aprecio, influencia, expectativas, calidad trabajo, inclusión, balance.

Escala de medición: Ordinal con escalamiento Likert: 1 = Nunca, 2 = Raramente, 3 = Algunas veces, 4 = Con frecuencia, 5 = Casi todo el tiempo. Simultáneamente, el rango de medición para medir el nivel de Estrés ocupacional es: Bajo (15 – 34), Moderado (35 – 54) y Alto (55 – 75).

V2: Compromiso organizacional

Definición conceptual: Es el grado de implicación y devoción que los miembros del equipo experimentan hacia sus responsabilidades laborales individuales y la organización en su conjunto, un nivel elevado de compromiso puede tener efectos positivos (J. P. Meyer y Herscovitch, 2001).

Definición operacional: Hace referencia a la medida en que los trabajadores se identifican con la entidad, sus valores y objetivos, el compromiso

organizacional puede verse afectado por factores como la percepción de apoyo, las oportunidades de desarrollo profesional.

Indicadores: Esfuerzo, imagen, flexibilidad, valores, orgullo, inspiración, satisfacción, solidario, mejor opción.

Escala de medición: Ordinal con escalamiento Likert: 1 = Fuertemente en desacuerdo, 2 = Ligeramente en desacuerdo, 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 = Ligeramente de acuerdo, 5 = Fuertemente de acuerdo. Simultáneamente, el rango de medición para medir el nivel de Compromiso organizacional es: Deficiente (9 – 20), Regular (21 – 32) y Eficiente (33 – 45).

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Se refiere al grupo completo de individuos de interés en un estudio que poseen ciertas características o cualidades en común (Arias, 2016), y corresponde a la etapa primera de la elección de una muestra. Para nuestro caso la población fueron todos los colaboradores del juzgado de violencia familiar de Lima Sur, 2023.

Tabla 1

Juzgado de Violencia Familiar de Lima Sur

Cargo	Juzgado de Violencia Familiar		
	Villa el Salvador	Chorrillos (Villa Marina)	Manchay
Juez	5	4	1
Administrador	1		
Secretario	9	5	1
Asistente	9	3	1
Auxiliar	3	2	1
Ing. de			
Sistemas	1		
Médico	1		
Psicólogo	2	3	
Asistenta			
Social	2	2	
Seguridad	2		
Mantenimiento	3		
Total	38	19	4

Nota. Juzgado Lima Sur

La población de estudio fue:

$$N = 61$$

Muestra

La muestra constituye un subgrupo escogido de la población seleccionado para participar en la investigación (Arias, 2016).

Muestreo

Se determinó mediante el muestreo probabilístico proporcional estratificado por cada juzgado de violencia familiar de Lima Sur (Ver anexo 7).

Tabla 2

Muestra estratificada del Juzgado de Violencia Familiar de Lima Sur

Juzgado de Violencia Familiar	Población	Muestra
Villa el Salvador	38	33
Chorrillos Sede Villa Marina	19	17
Manchay	4	3
Total	61	53

Nota. Juzgado Lima Sur

La muestra de estudio fue:

$$n = 53$$

Unidad de análisis

Colaboradores del Juzgado de Violencia Familiar de Lima Sur (53 colaboradores).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica se describe como un conjunto de procedimientos que posibilitan la obtención de encuestas que guardan una relación directa con el estudio en cuestión. Estas técnicas actúan como herramientas que facilitan la recolección de datos provenientes de diversas fuentes, ya sean escritas u orales, para su posterior procesamiento de manera confiable (Ortega, 2019). De esta manera, se usó como técnica la encuesta para la recolección de datos de las variables investigadas.

Instrumento

El instrumento utilizado fue el cuestionario, la cual se caracteriza por ser el medio a través del cual se recopilarán datos. Esta encuesta se aplicó a la población objetivo con el propósito de evaluar sus respuestas y, posteriormente, procesarlas para obtener las conclusiones del estudio (Ñaupas et al., 2014). Para la variable 1 se usó el Índice de Tensión Relacionada al Trabajo (*Job-Related Tension Index*) de Kahn et al. (1964). Para la segunda variable se utilizó un cuestionario elaborado por Mowday et al. (1982) en su estudio "*Shortened Organizational Commitment Questionnaire*" el cual contiene 15 reactivos.

Validez

Para asegurar su validez, se ha desarrollado una escala de respuestas que ha sido validada por tres expertos quienes valoraron un alto nivel (Anexo 4).

Confiabilidad

Se refiere a la consistencia, estabilidad o precisión de los resultados obtenidos a través de una medición o instrumento de recolección de datos y éstas sean consistentes, coherentes y replicables (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). La técnica para evaluar la confiabilidad fue al de Alfa de Cronbach, pues los instrumentos tienen reactivos con escalamiento tipo Likert, aplicados a un subconjunto de 25 colaboradores.

La confiabilidad del instrumento Estrés ocupacional fue de $\alpha = 0.911$ y la de Compromiso organizacional de $\alpha = 0.939$, siendo ambos instrumentos evaluados como Excelente ($\alpha > 0.9$).

3.5. Procedimientos

La información recopilada a través de la encuesta ha sido procesada utilizando el software IBM-SPSS para generar tablas y gráficos que representen de manera precisa los datos recolectados. Estos resultados se utilizaron como base para llevar a cabo la discusión, extraer conclusiones y realizar recomendaciones en el estudio.

3.6. Métodos de análisis de datos

Hernández, et al (2014), mencionan las vías observacionales de la estadística como un enfoque utilizado para demostrar hipótesis. En este estudio, se empleó inicialmente el descriptivo para analizar y presentar la información obtenida, seguido de un enfoque inferencial. Posteriormente, se procedió al procesamiento y análisis de datos recopilados. Para el análisis inferencial, se empleó la correlación de Spearman, cuyo valor de intervalo es de -1.00 hasta 1.00 de acuerdo a lo determinado por Lind et al. (2019).

3.7. Aspectos éticos

El investigador se comprometerá a seguir con precisión y confiabilidad el lineamiento, normas y reglamento de la Universidad. En este estudio, se ha garantizado la autenticidad, tanto en la elaboración, como en la recolección información y datos, evitando cualquier forma de duplicación o falsificación de resultados.

IV. RESULTADOS

Tabla 3

Variables sociodemográficas del juzgado de violencia familiar de Lima Sur, 2023

Variable	Recuento	%
Género		
Masculino	19	35.85%
Femenino	34	64.15%
Edad		
[23 – 31>	26	49.06%
[32 – 40>	16	30.19%
[41 – 49>	5	9.43%
[50 – 58]	6	11.32%
Estado civil		
Soltero	31	58.49%
Casado	18	33.96%
Conviviente	2	3.77%
Viudo	0	0.00%
Divorciado	2	3.77%
Nivel de educación		
Primaria	0	0.00%
Secundaria	2	3.77%
Superior técnico	4	7.55%
Superior universitaria	47	88.68%
Total	53	100.00%

Nota: Los encuestados poseen una edad media de 33.92 años (DE = 9.171).

La muestra utilizada en el estudio consistió en un total de 53 miembros del juzgado de violencia familiar de Lima Sur. La gran mayoría de los encuestados son mujeres (64.15%), que tienen edades que oscilan entre los 23 y 56 años, con una edad promedio de 33.92. En cuanto a la distribución por grupos de edad, el 49.06% tiene entre 21 y 31 años, el 30.19% se encuentra en el rango de 32 a 40 años, el

9.43% está en el grupo de 41 a 49 años y, por último, el 11.32% tiene entre 50 y 58 años. Así también el 58.49% de los participantes se encuentra soltero, el 33.96% está casado el 3.77% esta con una pareja conviviente y finalmente el 3.77% se encuentra divorciado. En términos de nivel de educación, el 88.68% concluyó la preparación universitaria, el 7.55% posee educación superior técnica y el 3.77% finalizó el nivel de educación secundaria.

4.1. Establecer el nivel de estrés ocupacional del juzgado de violencia familiar de Lima Sur, 2023

Tabla 4

Correlación de la variable estrés ocupacional y compromiso organizacional del juzgado de violencia familiar de Lima Sur, 2023

			Estrés ocupacional	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Estrés ocupacional	Coeficiente de correlación	1.000	-,400**
		p		0.003
		N	53	53
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	-,400**	1.000
		p	0.003	
		N	53	53

** . Significativa al 0,01 (bilateral).

De acuerdo con los datos presentados en la Tabla 4, en Villa el Salvador se observa un coeficiente de correlación Rho de Spearman de -0.400 a un nivel de 0.05, es decir, $p = 0.003 < 0.05$. indicando una correlación negativa moderada entre las variables estrés ocupacional y compromiso organizacional, conllevando a aceptar la hipótesis nula H_0 es decir, no existe asociación entre el estrés ocupacional y el compromiso organizacional del juzgado de violencia familiar de Lima Sur. Por lo tanto, se concluye que hay una asociación inversa no muy fuerte,

asimismo, significa que a medida que los valores de la variable estrés ocupacional aumenten, los valores correspondientes de la variable compromiso organizacional tienden a disminuir en forma sistemática, y viceversa.

4.2. Establecer el nivel de estrés ocupacional del juzgado de violencia familiar de Lima Sur, 2023

Se ha evaluado el nivel de estrés ocupacional en el juzgado de violencia familiar de Lima Sur, específicamente en los juzgados de Villa el Salvador, Villa Marina (Chorrillos) y Manchay (Pachacamac). La información se recopila y analiza siguiendo la tabla que se muestra a continuación.

Tabla 5

Estrés ocupacional del juzgado de violencia familiar de Lima Sur, 2023

Estrés ocupacional	Juzgado							Total
	Villa el Salvador		Chorrillos (Villa Marina)		Manchay			
Bajo [15 – 34>	23	43.40%	8	15.09%	2	3.77%	33	62.26%
Moderado [35–54>	9	16.98%	8	15.09%	0	0.00%	17	32.08%
Alto [55 – 75]	1	1.89%	1	1.89%	1	1.89%	3	5.66%
Total	33	62.26%	17	32.08%	3	5.66%	53	100.00%

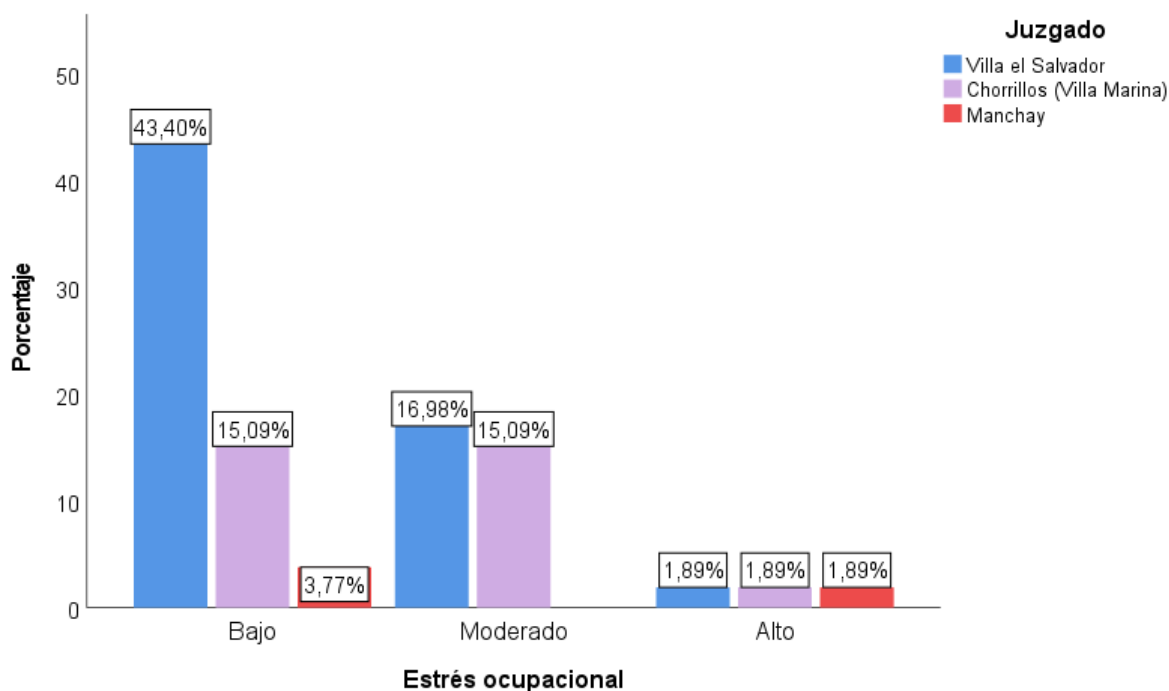
Nota: Puntuaciones en base al instrumento.

Según los datos proporcionados en la Tabla 5, se puede apreciar que, en Villa el Salvador, el 43.40% de los juzgados de violencia familiar experimentan un nivel de estrés leve, el 16.98% tienen un nivel moderado de estrés y el 1.89% presenta un nivel de estrés severo. En Chorrillos (Villa Marina), tanto el 15.09% como el 1.89% de las personas tienen estrés leve y severo, respectivamente, mientras que el 15.09% muestra un nivel moderado de estrés. En el caso de Manchay, el 3.77% de los juzgados presenta un nivel de estrés bajo y el 1.89% tiene un nivel de estrés severo.

De esta manera, podemos concluir que el 62.26% de la muestra total se encuentra en niveles bajos de estrés, el 32.08% experimenta un mayor índice de saturación en el área laboral y el 5.66% de los juzgados se siente agobiada mostrando niveles severos de estrés.

Figura 1

Estrés ocupacional del juzgado de violencia familiar de Lima Sur, 2023



Nota: Puntuaciones en base al instrumento aplicado en Villa el Salvador, Chorrillos, Machay.

4.3. Señalar el nivel de compromiso organizacional del juzgado de violencia familiar de Lima Sur, 2023

Tabla 6

Compromiso organizacional del juzgado de violencia familiar de Lima Sur, 2023

Compromiso organizacional	Juzgado							Total
	Villa el Salvador		Chorrillos (Villa Marina)		Manchay			
Deficiente [9 – 20>	0	0.00%	2	3.77%	0	0.00%	2	3.77%
Regular [21 – 32>	7	13.21%	4	7.55%	2	3.77%	13	24.53%
Eficiente [33 – 45]	26	49.06%	11	20.75%	1	1.89%	38	71.70%
Total	33	62.26%	17	32.08%	3	5.66%	53	100.0%

Nota: Puntuaciones en base al instrumento SOCQ.

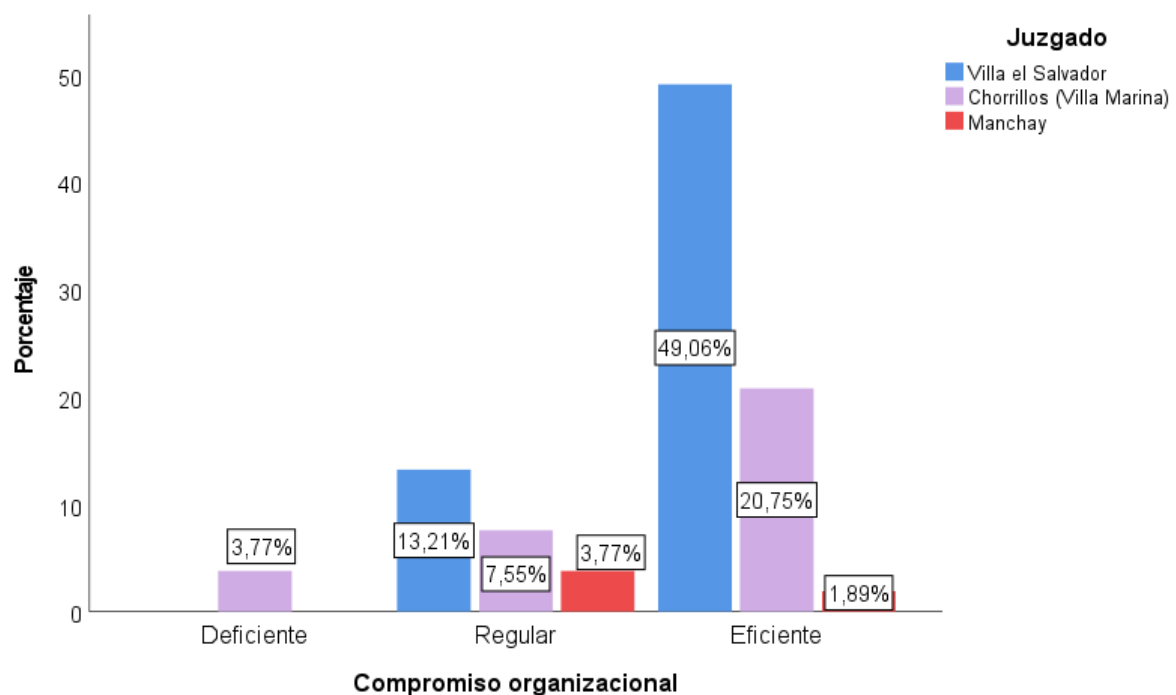
De acuerdo con los datos presentados en la Tabla 6, en Villa el Salvador se observa que el 13.21% de los juzgados de violencia familiar tienen un compromiso organizacional regular, mientras que el 49.06% muestra un compromiso completo con la organización. En Chorrillos (Villa Marina), el 3.77% de los casos presentan

un compromiso organizacional deficiente, siendo el único lugar donde se observa esta deficiencia. Además, el 7.55% tiene un compromiso estándar y el 20.75% muestra un excelente compromiso organizacional. En Manchay, el 3.77% de los juzgados tiene un compromiso organizacional adecuado, mientras que el 1.9% muestra un compromiso eficiente.

Estos datos indican que en el distrito de Chorrillos (Villa Marina), al menos el 3.77% de los casos no presentan un compromiso organizacional efectivo. El 24.53% de los casos tienden a tener un compromiso organizacional estándar, mientras que la gran parte de la muestra (71.70%) señala un compromiso organizacional efectivo con la institución.

Figura 2

Compromiso organizacional del juzgado de violencia familiar de Lima Sur, 2023



Nota: Puntuaciones en base al instrumento SOCQ.

4.4. Determinar la matriz de correlaciones de las dimensiones del estrés ocupacional del juzgado de violencia familiar de Lima Sur, 2023

Tabla 7

Matriz de correlaciones de las dimensiones del estrés ocupacional del juzgado de violencia familiar de Lima Sur, 2023

	Autoridad	Claridad	Promoción	Carga	Conflicto	entrenamiento	Percepción del jefe	Información	Decisiones	Aprecio	Influencia	Expectativas	Calidad de trabajo	Inclusión	Balance	
Autoridad	1															
<i>p</i>																
Claridad	,602**	1														
<i>p</i>	0.000															
Promoción	,672**	,661**	1													
<i>p</i>	0.000	0.000														
Carga	,500**	,525**	,566**	1												
<i>p</i>	0.000	0.000	0.000													
Conflicto	,459**	,571**	,548**	,711**	1											
<i>p</i>	0.001	0.000	0.000	0.000												
entrenamiento	,338*	0.270	,378**	,465**	,619**	1										
<i>p</i>	0.013	0.051	0.005	0.000	0.000											

Percepción del jefe	,623**	,615**	,536**	,467**	,496**	,429**	1								
<i>p</i>	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001									
Información	,308*	,695**	,450**	,634**	,651**	,379**	,443**	1							
<i>p</i>	0.025	0.000	0.001	0.000	0.000	0.005	0.001								
Decisiones	,333*	,336*	,435**	,219	,214	,191	,323*	,303*	1						
<i>p</i>	0.015	0.014	0.001	0.115	0.123	0.170	0.018	0.028							
Aprecio	,569**	,401**	,609**	,362**	,406**	,530**	,674**	,366**	,486**	1					
<i>p</i>	0.000	0.003	0.000	0.008	0.003	0.000	0.000	0.007	0.000						
Influencia	,673**	,528**	,658**	,521**	,469**	,426**	,677**	,502**	,465**	,675**	1				
<i>p</i>	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000				
Expectativas	,453**	,527**	,418**	,300*	,366**	,470**	,496**	,503**	,348*	,557**	,638**	1			
<i>p</i>	0.001	0.000	0.002	0.029	0.007	0.000	0.000	0.000	0.011	0.000	0.000	0.000			
Calidad de trabajo	,379**	,395**	,575**	,449**	,317*	,386**	,263	,429**	,186	,467**	,601**	,590**	1		
<i>p</i>	0.005	0.003	0.000	0.001	0.021	0.004	0.057	0.001	0.181	0.000	0.000	0.000	0.000		
Inclusión	,497**	,455**	,474**	,383**	,420**	,445**	,391**	,452**	,341*	,533**	,567**	,603**	,518**	1	
<i>p</i>	0.000	0.001	0.000	0.005	0.002	0.001	0.004	0.001	0.013	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
Balance	,323*	,343*	,436**	,406**	,237	,284*	,324*	,333*	,467**	,508**	,654**	,568**	,615**	,505**	1
<i>p</i>	0.018	0.012	0.001	0.003	0.087	0.039	0.018	0.015	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Nota: *La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral). **La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En el análisis de las correlaciones inter-elementos realizado, utilizando el coeficiente de correlación de Spearman (r_s), en la Tabla 7 se evaluó la relación entre las dimensiones del estrés ocupacional del Juzgado de Violencia Familiar de Lima Sur, 2023. Al ser una muestra de variables no paramétricas, este coeficiente de correlación nos permite determinar la asociación existente entre dos variables.

En la Tabla 7, se observa que todas las correlaciones fueron positivas y moderadas, lo que indica que las variables tienden a tener una relación mutua proporcional. Los rangos de correlación se clasifican de la siguiente manera:

Rangos entre [0.01 a 0.19>: Estos rangos indican una correlación muy baja, como se aprecia en las dimensiones entre la Calidad de trabajo con las Decisiones, que tienen una correlación de $r_s = 0.186$ ($p = 0.181$). Así mismo, notamos una asociación muy débil entre las dimensiones de Decisiones y entrenamiento $r_s = 0.191$ ($p = 0.17$).

Rangos entre [0.2 a 0.39>: Estos rangos señalan una correlación baja, por ejemplo, la dimensión entrenamiento y Claridad se correlacionan con $r_s = 0.270$ ($p = 0.051$). De forma similar, la dimensión Decisiones se correlaciona con Autoridad ($r_s = 0.33$), Claridad $r_s = 0.336$), Carga $r_s = 0.219$), Conflicto ($r_s = 0.214$), Percepción del jefe ($r_s = 0.323$) y información ($r_s = 0.303$). Asimismo, las Expectativas se correlacionan con el Conflicto ($r_s = 0.366$) y las Decisiones ($r_s = 0.348$). la Calidad del trabajo también se correlaciona con Autoridad ($r_s = 0.379$), Conflicto ($r_s = 0.317$), entrenamiento ($r_s = 0.386$) y Percepción del jefe ($r_s = 0.263$), todo ello indica una relación estadística positiva entre las variables, pero no muy fuerte, es decir, débil, pues a medida que aumenta el valor de una variable o dimensión, es probable que el valor de la otra variable también aumente, pero la relación no es muy consistente o no sigue una tendencia clara.

Rangos entre [0.4 a 0.69>: En su mayoría, los valores de correlación de la Tabla 7 caen en este rango, lo cual indica una correlación moderada entre las variables. Por ejemplo, la Influencia se correlaciona con Autoridad ($r_s = 0.673$), Claridad ($r_s = 0.528$), Promoción ($r_s = 0.658$), Carga ($r_s = 0.521$), Conflicto ($r_s = 0.469$), entrenamiento ($r_s = 0.426$), Percepción del jefe ($r_s =$

0.677), Información ($r_s = 0.502$), Decisiones ($r_s = 0.465$) y Aprecio ($r_s = 0.675$) todos ellos a un nivel de significancia de $p = 0.00$. Asimismo, la Calidad del trabajo se asocia con la promoción ($r_s = 0.575$), Carga ($r_s = 0.449$), Información ($r_s = 0.429$), Aprecio ($r_s = 0.467$), Influencia ($r_s = 0.601$) y Expectativas ($r_s = 0.590$), todos ellos a un nivel de significancia de $p = 0.00$.

Rangos entre [0.7 a 0.89>: Estos rangos indican una correlación alta entre las variables, como se aprecia en las dimensiones entre Conflicto y la Carga, que tienen una correlación de $r_s = 0.711$ ($p = 0.181$) señalando una correlación positiva fuerte.

En resumen, el análisis revela que las variables muestran diferentes niveles de correlación, desde muy baja hasta alta, según los rangos mencionados anteriormente. Por ejemplo, la correlación muy baja se encontró entre las dimensiones Decisiones y entrenamiento $r_s = 0.191$ ($p = 0.17$), mostrando asociación muy débil, en cambio la correlación moderada más alta fue entre la Información y la calidad con $r_s = 0.695$ ($p = 0.000$) y la correlación más alta positiva y fuerte fue entre el Conflicto y la Carga con $r_s = 0.711$ ($p = 0.181$).

4.5. Determinar la matriz de correlaciones de las dimensiones del compromiso organizacional del juzgado de violencia familiar de Lima Sur, 2023

Tabla 8

Matriz de correlaciones de las dimensiones del compromiso organizacional del juzgado de violencia familiar de Lima Sur, 2023

	Esfuerzo	Imagen	Flexibilidad	Valores	Orgullo	Inspiración	Satisfacción	Solidario	Mejor opción
Esfuerzo	1								
<i>p</i>									
Imagen	,382**	1							
<i>p</i>	0.005								
Flexibilidad	,353**	,348*	1						
<i>p</i>	0.010	0.011							
Valores	,296*	,331*	,364**	1					
<i>p</i>	0.031	0.015	0.007						
Orgullo	,375**	,540**	,367**	,463**	1				
<i>p</i>	0.006	0.000	0.007	0.000					
Inspiración	,631**	,641**	,352**	,536**	,614**	1			
<i>p</i>	0.000	0.000	0.010	0.000	0.000				
Satisfacción	,651**	,570**	,340*	,402**	,712**	,786**	1		
<i>p</i>	0.000	0.000	0.013	0.003	0.000	0.000			
Solidario	,431**	,623**	,509**	,547**	,577**	,619**	,672**	1	
<i>p</i>	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		
Mejor opción	,470**	,482**	,602**	,406**	,596**	,513**	,586**	,593**	1
<i>p</i>	0.000	0.000	0.000	0.003	0.000	0.000	0.000	0.000	

Nota: *La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral). **La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

En el análisis de las correlaciones inter-elementos realizado utilizando el coeficiente de correlación de Spearman, se evaluó la relación entre las dimensiones del compromiso organizacional del juzgado de violencia familiar de Lima Sur, 2023 en la Tabla 8. Al ser una muestra de variables no paramétricas, este coeficiente de correlación nos permite determinar la asociación y el nivel de relación existente entre dos variables.

En la Tabla 8, se observa que todas las correlaciones fueron positivas, lo que indica que las variables tienden a tener una relación mutua proporcional. Los rangos de correlación se clasifican de la siguiente manera:

Rangos entre [0.2 a 0.39>: Estos rangos señalan una correlación baja. como se aprecia en las dimensiones entre Imagen y Esfuerzo, que tienen una correlación de $r_s = 0.382$ ($p = 0.005$). Así mismo, notamos una asociación muy débil entre las dimensiones de Valores y Esfuerzo $r_s = 0.296$ ($p = 0.031$).

Rangos entre [0.4 a 0.69>: En su mayoría, los valores de correlación caen en este rango, lo cual indica una correlación moderada entre las variables. Por ejemplo, la asociación moderada más alta se encontró entre la dimensión Solidario y Satisfacción se correlacionan con $r_s = 0.672$ ($p = 0.000$).

Rangos entre [0.7 a 0.89>: Estos rangos indican una correlación alta entre las variables, como se aprecia en las dimensiones entre Satisfacción y Orgullo, que tienen una correlación de $r_s = 0.712$ y Satisfacción e Inspiración $r_s = 0.786$ ($p = 0.000$), indicando una correlación positiva fuerte.

A lo observado la correlación que existe es de la dimensión “satisfacción” con la dimensión “inspiración”, es alta lo que quiere decir que las personas se sienten satisfechas e inspiradas en el área laboral en la que se encuentran.

V. DISCUSIÓN

Iniciamos con el objetivo general, determinar la asociación del estrés ocupacional y el compromiso organizacional del juzgado de violencia familiar de Lima Sur, 2023. Se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de -0.400 a un nivel de 0.05, lo que indica una correlación negativa moderada entre las variables estrés ocupacional y compromiso organizacional, es decir, a medida que los valores de la variable estrés ocupacional aumenten, los valores correspondientes de la variable compromiso organizacional tienden a disminuir.

Al respecto los resultados coinciden con la investigación de Cabrera y Urbiola (2012) quienes determinaron que el coeficiente de correlación de Pearson entre las dos variables fue de -0.17, lo que significa que es débil o no existe correlación, indicando que el signo negativo apunta a una correlación inversa entre ambas variables cuyo resultado se apoya a los obtenidos por Kobasa (1982), en los que se establece que el compromiso organizacional resguarda a las personas de los efectos negativos del estrés porque los habilita para mantener la dirección y el significado de su trabajo. Sin embargo, discrepan con los resultados de Hasbullah (2020) quien en su estudio determinó que la tensión laboral afecta la complacencia en el trabajo (valor $t = -7,64$) pero no tiene un efecto directo sobre el compromiso organizacional (valor $t = 0,52$). Por su parte Liao et al. (2022) logró hallar una asociación entre el desgaste laboral y el compromiso laboral ($\beta = 0,007$, $p < 0,01$), concluyendo que el desgaste laboral posee una influencia indirecta en el burnout a través de la responsabilidad laboral. Por otro lado, Ruíz (2019) encontró asociación significativa entre el desgaste laboral y el compromiso organizativo ($\rho = 0.330 > 0.05$ y $r_s = 0.139$). Huamán y Maradiegue (2018) en su indagación también lograron mostrar una correlación directa e la variable compromiso organizativo con la tensión laboral. Con una sig bilateral del 0,3%, Rho Spearman alcanzó un valor de 0,443. Asimismo, Reátegui (2017) determinó que hay conexión entre responsabilidad organizacional y estrés ocupacional con $r = 0.864$. Por el contrario Fernández (2017) logró hallar una asociación positiva débil entre el estrés laboral y compromiso organizacional con una correlación de $r = 0,239$, con un valor p de 0,003 ($p < 0,01$), lo que demuestra que, a mayor tensión en el trabajo, mayor compromiso organizativo.

Al respecto Hasbullah (2020) en su estudio determinó que la tensión laboral afecta la complacencia en el trabajo (valor $t = -7,64$) pero no tiene un efecto directo sobre el compromiso organizacional (valor $t = 0,52$). Por su parte Liao et al. (2022) logró hallar una asociación entre el desgaste laboral y el compromiso laboral ($\beta = 0,007$, $p < 0,01$), concluyendo que el desgaste laboral posee una influencia indirecta en el burnout a través de la responsabilidad laboral. Por otro lado, Ruíz (2019) encontró asociación significativa entre el desgaste laboral y el compromiso organizativo ($p = 0.330 > 0.05$ y $r_s = 0.139$). Huamán y Maradiegue (2018) en su indagación también lograron mostrar una correlación directa e la variable compromiso organizativo con la tensión laboral. Con una sig bilateral del 0,3%, Rho Spearman alcanzó un valor de 0,443. Asimismo, Reátegui (2017) determinó que hay conexión entre responsabilidad organizacional y estrés ocupacional con $r = 0.864$. Por el contrario Fernández (2017) logró hallar una asociación positiva débil entre el estrés laboral y compromiso organizacional con una correlación de $r = 0,239$, con un valor p de 0,003 ($p < 0,01$), lo que demuestra que, a mayor tensión en el trabajo, mayor compromiso organizativo. Cabrera y Urbiola (2012) en su estudio determinaron que el coeficiente de correlación de Pearson entre las dos variables fue de -0.17, lo que significa que es débil o no existe correlación, indicando que el signo negativo apunta a una correlación inversa entre ambas variables cuyo resultado se apoya a los obtenidos por Kobasa (1982), en los que se establece que el compromiso organizacional resguarda a las personas de los efectos negativos del estrés porque los habilita para mantener la dirección y el significado de su trabajo.

Para el objetivo específico uno, establecer el nivel de estrés ocupacional del juzgado de violencia familiar de Lima Sur, 2023. Se obtuvo que, el 62.26% de los juzgados de violencia familiar de Lima Sur experimentan un nivel de estrés laboral bajo, el 32.08% experimenta un mayor índice de saturación en el área laboral y el 5.66% de los juzgados se siente agobiada mostrando niveles severos de estrés.

En ese contexto Chen et al. (2022), estudiaron el estrés y el agotamiento entre los profesionales que trabajan con víctimas de violencia contra las mujeres en China. Donde sus resultados obtenidos discrepan con los obtenidos, pues determinó que los profesionales en juzgados y servicios relacionados tenían niveles

significativamente más altos de estrés. Asimismo, Keshavarz y Mohammadi (2011) hallaron que gran totalidad de honorarios experimentaron un alto grado de estrés en su labor. En su estudio de Ruíz (2019) se obtuvo resultados contrarios a los citados, pues demostró que el nivel de tensión laboral para el 54,9% de los participantes es moderado. Huamán y Maradiegue (2018) también determinó que el 82% de trabajadores se mostró conforme o completamente de acuerdo, y el 18% se mostró neutro, disconforme o muy disconforme respecto al desgaste laboral. Tomando en cuenta los resultados de Muhonen et al. (2022), en su investigación determinó que el 56% de trabajadores mostraron tener estrés moderado, mientras que el 19% el nivel de estrés alto y el 25% niveles bajos. Por su lado Yuan et al. (2023), en su indagación sobre efectos del conflicto trabajo-familia y la ansiedad en la relación entre el estrés relacionado con el trabajo y el agotamiento laboral halló con gran porcentaje un nivel de estrés bajo y moderado. Onofres (2021) en su indagación también logró determinar que los trabajadores poseen un nivel de estrés laboral bajo con 47%, el 37% un nivel moderado y el 16% un nivel de estrés alto. Para Calahorrano (2019), el personal docente de una Unidad Educativa Fiscal en Ecuador posee un nivel de estrés laboral medio con 27.50%, muy bajo y bajo con 20%, alto con 17.50% y muy alto con 15%. Salazar y Tanchiva (2020), en su estudio determinaron que los funcionarios del Gobierno Regional de Loreto poseen niveles altos de estrés ocupacional, es decir el 73% se sienten estresados y solo el 27% laboran poco estresados. Por otro lado Reátegui (2017) halló un nivel de estrés medio con 51.9%, bajo con 44.2% y el 3.8% indico estar con estrés alto. Asimismo, Sanchez y Trujillo (2019) lograron hallar que el personal administrativo del Gobierno Regional de Ancash posee un nivel de estrés ocupacional moderado con 55%, nivel de estrés bajo con 44.1% y alto con 0.74%.

En cuanto al objetivo específico dos, señalar el nivel de compromiso organizacional del juzgado de violencia familiar de Lima Sur, se obtuvo que el 71.70% de los juzgados de violencia familiar tienen un compromiso organizacional eficiente, mientras el 24.53% muestra un compromiso organizacional complejo y el 3.77% de los casos presentan un compromiso organizacional deficiente.

Lo mencionado concuerda con resultados hallados por Ruíz (2019), quien demostró que el compromiso organizacional es alto (eficiente) con 82,4%. Por su

parte Huamán y Maradiegue (2018) en su indagación determinaron que el 20% de colaboradores se mostró indeciso, en discordancia o muy en disconformidad con el nivel de compromiso organizacional, considerándolos como bajo, todo lo contrario a lo obtenido. Los resultados de Calahorrano (2019) concuerdan con los datos obtenidos en el estudio, pues logró hallar existe una responsabilidad organizacional alto con 45%, bajo con 32.50% y medio con 22.50%, concluyó que hay asociación entre ambas variables. Por el contrario Reátegui (2017), determinó que el los trabajadores de una organización poseen un nivel de responsabilidad organizacional regular con 80.8%, el 15.4% posee una responsabilidad buena y únicamente el 3.8% posee una responsabilidad organizacional malo. Sanchez y Trujillo (2019) también demostraron que el 64.71% del personal administrativo del Gobierno Regional de Ancash indicó estar comprometido con la organización moderadamente, el 34.56% tiene un compromiso bajo y solamente el 0.74% tiene un compromiso alto con la entidad.

Respecto al objetivo específico tres, determinar la matriz de correlaciones de las dimensiones del estrés ocupacional del juzgado de violencia familiar de Lima Sur, 2023, se obtuvo que las variables muestran diferentes niveles de correlación, desde muy baja hasta alta, según los rangos mencionados anteriormente. Por ejemplo, la correlación muy baja se encontró entre las dimensiones Decisiones y Entretenimiento $r_s = 0.191$ ($p = 0.17$), mostrando asociación muy débil, en cambio la correlación moderada más alta fue entre la Información y la calidad con $r_s = 0.695$ ($p = 0.000$) y la correlación más alta positiva y fuerte fue entre el Conflicto y la Carga con $r_s = 0.711$ ($p = 0.181$).

Ante ello, Grubb (2019) en su indagación del estrés laboral y complacencia profesional en una población de empleados de tribunales de violencia doméstica, encontró que el estrés ocupacional estaba asociado con nivel más alto de desgaste emocional y carga laboral. Por su parte Zheng y Wu (2018) investigaron el vínculo entre el compromiso organizativo y conflicto trabajo-familia entre los jueces que manejan casos de violencia doméstica en Canadá, hallado que la responsabilidad estaba negativamente asociada con el conflicto trabajo-familia y que a mayor compromiso puede reducir el conflicto. Por su parte Bichaff (2018) investigó elementos estresantes laborales y el bienestar de los honorarios de un tribunal

brasileño de violencia doméstica, los datos hallados indicaron que la carga de tareas, la ausencia de información y el conflicto eran factores estresantes significativos, y que el apoyo social y el control sobre el trabajo tenían una consecuencia positiva en el bienestar de los honorarios. Tomando en cuenta los resultados obtenidos en la investigación de Cabrera y Urbiola (2012), se tiene que las decisiones y el entretenimiento se correlacionan con $r_s = 0.096$, la información y la calidad del trabajo se asocian con $r_s = 0.235$, valor muy por debajo a lo obtenido en la investigación. Asimismo, se consiguió una correlación entre conflicto y carga $r_s = 0.308$ indicando una asociación débil y bajo, la dimensión percepción del jefe se correlaciono moderadamente con el componente influencia con $r_s = 0.505$, el componente decisiones tuvo una correlación baja con la dimensión conflicto $r_s = 0.381$, en consecuencia los resultados de matriz correlacionales de Cabrera y Urbiola (2012) se ubican en gran mayoría en el rango de [0.2 a 0.39> a comparación de lo obtenido en la investigación donde la gran parte de correlaciones recaen en rangos de [0.4 a 0.69>.

Para el objetivo específico cuatro, determinar la matriz de correlaciones de las dimensiones del compromiso organizacional del juzgado de violencia familiar de Lima Sur, se ha obtenido que entre rangos de [0.2 a 0.39>: la dimensión Imagen y Esfuerzo ($r_s = 0.382$), Valores y Esfuerzo ($r_s = 0.296$) poseen correlación baja. Entre rangos de [0.4 a 0.69>: la dimensión Solidario y Satisfacción se correlacionan con ($r_s = 0.672$) se correlacionan de forma moderada, y entre rangos de [0.7 a 0.89>: la Satisfacción y Orgullo ($r_s = 0.712$) y Satisfacción e Inspiración ($r_s = 0.786$) poseen correlación alta positiva y fuerte.

Por lo siguiente, los resultados concuerdan con la indagación de Cabrera y Urbiola (2012), quienes lograron demostrar que la gran mayoría de las correlaciones entre las dimensiones se encuentran dentro del rango [0.2 a 0.39>; la dimensión imagen se correlaciona con el esfuerzo con $r_s = 0.364$, el componente valores y esfuerzo se correlacionó con $r_s = 0.280$, valores muy cercanos a lo obtenido, sin embargo, la dimensión solidario y satisfacción discrepan con lo hallado en el estudio, pues Cabrera y Urbiola (2012) determinaron una correlación de $r_s = 0.287$ entre ambas dimensiones. Por su parte Kobasa (1982), instituye que el compromiso organizacional resguarda a los individuos de los efectos negativos

del estrés porque los habilita para mantener la dirección y el significado de su trabajo.

VI. CONCLUSIONES

1. Para el objetivo general, se concluye que el coeficiente de correlación Rho es de Spearman de -0.400 a un nivel de 0.05, lo que indica una correlación negativa moderada entre las variables, es decir, a medida que los valores de la variable estrés ocupacional aumenten, los valores correspondientes de la variable compromiso organizacional tienden a disminuir.
2. Se concluye para objetivo específico uno que el 62.26% de los juzgados de violencia familiar de Lima Sur experimentan un nivel de estrés laboral bajo, el 32.08% experimenta un mayor índice de saturación en el área laboral y el 5.66% de los juzgados se siente agobiada mostrando niveles severos de estrés.
3. Para el específico dos se ha llegado a concluir que el nivel de compromiso organizacional de los juzgados de violencia familiar de Lima Sur, es eficiente con 71.70%, el 24.53% muestra como complejo, mientras el 3.77% de los casos presentan un compromiso organizacional deficiente.
4. Se concluye para el específico tres, las variables muestran diferentes niveles de correlación, desde muy baja hasta alta, según los rangos, la correlación muy baja se encontró entre las dimensiones Decisiones y entrenamiento $r_s = 0.191$ ($p = 0.17$), mostrando asociación muy débil, en cambio la correlación moderada más alta fue entre la Información y la calidad con $r_s = 0.695$ ($p = 0.000$) y la correlación más alta positiva y fuerte fue entre el Conflicto y la Carga con $r_s = 0.711$ ($p = 0.181$).
5. Para el específico cuatro se llega a concluir que los valores obtenidos entre rangos de [0.2 a 0.39>: la dimensión Imagen y Esfuerzo ($r_s = 0.382$), Valores y Esfuerzo ($r_s = 0.296$) poseen correlación baja. Entre rangos de [0.4 a 0.69>: la dimensión Solidario y Satisfacción se correlacionan con ($r_s = 0.672$) se correlacionan de forma moderada, y entre rangos de [0.7 a 0.89>: la Satisfacción y Orgullo ($r_s = 0.712$) y Satisfacción e Inspiración ($r_s = 0.786$) poseen correlación alta positiva y fuerte.

VII. RECOMENDACIONES

El estrés ocupacional y el compromiso organizacional son temas esenciales que pueden afectar el bienestar y la eficiencia de los empleados en cualquier organización, incluido o un juzgado de violencia familiar, por ello brindamos las siguientes recomendaciones:

1. Se sugiere proporcionar apoyo emocional, pues el trabajo en un juzgado de violencia familiar puede ser emocionalmente agotador, por lo que ofrecer programas de apoyo emocional, como sesiones de terapia o asesoramiento, para ayudar a los empleados a lidiar con el estrés y el impacto emocional del trabajo que realizan.
2. Fomentar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, ayuda a los trabajadores a mantener un equilibrio saludable entre el trabajo y su vida personal, ofrecer horarios flexibles, opciones de trabajo desde casa cuando sea posible y promover la utilización de días de descanso y vacaciones, esto permitirá a los trabajadores recargar energías y reducir el agotamiento.
3. Fomentar la colaboración y el trabajo en equipo: Promueve la colaboración entre los miembros del equipo y fomenta un ambiente de trabajo colaborativo. Esto ayudará a reducir la sensación de aislamiento y fomentará el apoyo mutuo entre los empleados.
4. Mejorar el ambiente físico, crear un entorno de trabajo seguro, cómodo y saludable, asegurar de que las instalaciones estén bien mantenidas, se proporcione iluminación adecuada y se promueva la ergonomía.

REFERENCIAS

- Abebe, A., y Assemie, A. (2023). Quality of work life and organizational commitment of the academic staff in Ethiopian universities. *Heliyon*, 9(4), e15139. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e15139>
- Amponsah-Tawaih, K., y Adu, M. A. (2016). Work Pressure and Safety Behaviors among Health Workers in Ghana: The Moderating Role of Management Commitment to Safety. *Safety and Health at Work*, 7(4), 340–346. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.05.001>
- Anand, A., Dalmaso, A., Vessal, S. R., Parameswar, N., Rajasekar, J., y Dhal, M. (2023). The effect of job security, insecurity, and burnout on employee organizational commitment. *Journal of Business Research*, 162, 113843. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113843>
- Antoniou, A. G., Davidson, M. J., y Cooper, C. L. (2003). Occupational stress, job satisfaction and health state in male and female junior hospital doctors in Greece. *Journal of Managerial Psychology*, 18(6), 592–621. <https://doi.org/10.1108/02683940310494403>
- Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (7a ed.). Editorial Episteme.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (4ª ed.). Pearson.
- Bichaff, R. (2018). Work-Related Stressors and Well-Being: The Case of a Brazilian Domestic Violence Court. *Trabalho, Educação e Saúde*, 6(1), 71–73.
- Brate, A. T. (2014). Diagnosing Occupational Stress in Romanian Organisations. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 127, 559–564. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.310>
- Cabrera, J. J., y Urbiola, A. E. (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*, 2(41), 15–28.
- Chen, Z., Peng, K., Liu, X., Yang, J., Long, L., Liu, Y., Li, Y., y Tian, Y. (2022). Stress and Burnout Among Professionals Working with Violence Against Women: A Survey Study in China. *BMJ Open*, 12(11), e064729. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2022-064729>

- Chernyak-Hai, L., Bareket-Bojmel, L., y Margalit, M. (2023). A matter of hope: Perceived support, hope, affective commitment, and citizenship behavior in organizations. *European Management Journal*. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2023.03.003>
- Cicei, C. C. (2012). Occupational stress and organizational commitment in Romanian public organizations. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 33, 1077–1081. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.01.288>
- Fenández, M. (2017). *Estrés laboral y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa privada del distrito de Surquillo, 2017*. Universidad César Vallejo.
- Forbes. (2019). *Estrés laboral y por qué ahora la STPS norma a las empresas atenderlo*. México. <https://www.forbes.com.mx/estres-laboral-y-porque-es-normativo-atenderlo/>
- Glazer, S., y Kruse, B. (2008). The role of organizational commitment in occupational stress models. *International Journal of Stress Management*, 15(4), 329–344. <https://doi.org/10.1037/a0013135>
- Glicken, M. D., y Robinson, B. C. (2013). *Treating Worker Dissatisfaction During Economic Change*. Elsevier. <https://doi.org/10.1016/C2011-0-06999-5>
- Gómez, T., Cordero, A., y Mehech, C. (2016). *Medición del compromiso laboral y su impacto en los resultados de la empresa* [Universidad de Chile]. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/139537>
- Grubb, A. R. (2019). Work Stress, Burnout, and Job Satisfaction in a Sample of Domestic Violence Court Staff. *Police Practice and Research*, 20(4), 321–342.
- Hasbullah, Darmawansyah, Stang, y Mallongi, A. (2020). Determinant of employee organizational commitment at accredited health centers in Ternate city. *Enfermería Clínica*, 30, 290–293. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.10.086>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. C., y Baptista, L. P. (2014). *Metodología de la investigación* (I. Editores (ed.)). Mc Graw Hill.

- Huamán, M., y Maradiegue, P. (2018). *Compromiso organizacional y su relación con el estrés laboral de los colaboradores de las agencias La Esperanza, El Porvenir y Unión de una entidad financiera, Trujillo 2017*. Universidad Privada del Norte.
- Ito, A., Sasaki, M., Yonekura, Y., y Ogata, Y. (2023). Impact of Organizational Justice and Manager's Mental Health on Staff Nurses' Affective Commitment: A Multilevel Analysis of the Work Environment of Hospital Nurses in Japan- Part II (WENS-J-II). *International Journal of Nursing Studies Advances*, 100137. <https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2023.100137>
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., y Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. Wiley.
- Kampkötter, P., Petters, L. M., y Sliwka, D. (2021). Employee identification and wages – on the economics of “Affective Commitment”. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 188, 608–626. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2021.05.036>
- Keshavarz, M., y Mohammadi, R. (2011). Occupational stress and Organizational performance, Case study: Iran. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30, 390–394. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.10.077>
- Lee, D.-J., Singhapakdi, A., y Sirgy, M. J. (2007). Further Validation of a Need-based Quality-of-work-life (QWL) Measure: Evidence from Marketing Practitioners. *Applied Research in Quality of Life*, 2(4), 273–287. <https://doi.org/10.1007/s11482-008-9042-x>
- Lee, K., Allen, N. J., Meyer, J. P., y Rhee, K. (2001). The Three-Component Model of Organisational Commitment: An Application to South Korea. *Applied Psychology*, 50(4), 596–614. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00075>
- Liao, H., Liang, R., He, H., Huang, Y., y Liu, M. (2022). Work stress, burnout, occupational commitment, and social support among Chinese pediatric nurses: A moderated mediation model. *Journal of Pediatric Nursing*, 67, e16–e23. <https://doi.org/10.1016/j.pedn.2022.10.009>
- Lind, D., Marchal, W. G., y Wathen, S. A. (2019). *Basic Statistics for Business & Economics* (9th ed.). McGraw-Hill.

- Mauno, S., Kinnunen, U., y Ruokolainen, M. (2006). Exploring work- and organization-based resources as moderators between work–family conflict, well-being, and job attitudes. *Work & Stress*, 20(3), 210–233. <https://doi.org/10.1080/02678370600999969>
- Meyer, J. P., y Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299–326. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)
- Meyer, R. M. L., Li, A., Klaristenfeld, J., y Gold, J. I. (2015). Pediatric Novice Nurses: Examining Compassion Fatigue as a Mediator Between Stress Exposure and Compassion Satisfaction, Burnout, and Job Satisfaction. *Journal of Pediatric Nursing*, 30(1), 174–183. <https://doi.org/10.1016/j.pedn.2013.12.008>
- Mowday, R. T., Steers, R. M., y Porter, L. W. (1982). Shortened Organizational Commitment Questionnaire. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Muhonen, H., Pakarinen, E., y Lerkkanen, M.-K. (2022). Professional vision of Grade 1 teachers experiencing different levels of work-related stress. *Teaching and Teacher Education*, 110, 103585. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103585>
- Ñaupas, H. P., Mejía, M. E., Novoa, R. E., y Villagómez, P. A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (4ª ed.). Ediciones de la U.
- OMS. (2019). *Desafíos del siglo XXI*. <http://educared.fundaciontelefonica.com.pe/desafioseducacion/2018/10/04/presupu>
- Onofres, L. (2021). *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n.º 1, Quito, en el año 2019* [Universidad Andina Simón Bolívar - Ecuador]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>
- Ortega, C. (2019). *Muestreo no probabilístico: definición, tipos y ejemplos*. QuestionPro.

- Quick, J.C., Macik-Frey, M., y Nelson, D. L. (2017). Job Stress ☆. En *Reference Module in Neuroscience and Biobehavioral Psychology*. Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-809324-5.05616-9>
- Quick, James Campbell, Macik-Frey, M., y Nelson, D. L. (2004). Job Stress. En *Encyclopedia of Applied Psychology* (pp. 467–474). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B0-12-657410-3/00441-4>
- Reátegui, I. (2017). *Responsabilidad Organizacional y Estrés Laboral en la Empresa Nova Vida S.A.C., 2016*. [Escuela de Posgrado - Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15430/Reátegui_Cl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ruíz, M. (2019). *Relación Entre Estrés Laboral Y Compromiso Organizacional En Los Trabajadores De La Unidad De Administración De La Gerencia Regional De Salud*. Universidad Cesar Vallejo.
- Salazar, T., y Tanchiva, M. (2020). *Estres laboral en la oficina ejecutiva de recursos humanos del Gobierno Regional de Loreto, periodo 2020* [Universidad Científica del Perú]. <http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/1372/SALAZAR VARGAS TANIA LUCÍA Y TANCHIVA MEDINA MARCO ANTONIO - TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sanchez, L., y Trujillo, L. (2019). *Identificación de los niveles de Estrés Laboral y su relación con el Compromiso Organizacional del Personal Docente de Educación Básica de una Unidad Educativa Fiscal* [Universidad Central del Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/19801>
- Yuan, L., Li, Y., Yan, H., Xiao, C., Liu, D., Liu, X., Guan, Y., y Yu, B. (2023). Effects of work-family conflict and anxiety in the relationship between work-related stress and job burnout in Chinese female nurses: A chained mediation modeling analysis. *Journal of Affective Disorders*, 324, 309–316. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2022.12.112>
- Zaghini, F., Biagioli, V., Proietti, M., Badolamenti, S., Fiorini, J., y Sili, A. (2020). The role of occupational stress in the association between emotional labor and burnout in nurses: A cross-sectional study. *Applied Nursing Research*, 54, 151277. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2020.151277>

Zheng, J., y Wu, G. (2018). Work-Family Conflict, Perceived Organizational Support and Professional Commitment: A Mediation Mechanism for Chinese Project Professionals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(2), 344. <https://doi.org/10.3390/ijerph15020344>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Estrés ocupacional	Se refiere a las respuestas físicas, mentales y emocionales experimentadas por los empleados cuando sienten que las exigencias de su trabajo exceden sus habilidades o recursos disponibles.	Es una respuesta negativa a las exigencias laborales que sobrepasan los recursos disponibles, y repercutiendo en la salud mental y física de trabajadores.	Presión laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Autoridad, claridad, promoción, carga, conflicto, entrenamiento, percepción jefa, información, decisiones, aprecio, influencia, expectativas, calidad trabajo, inclusión, balance 	Ordinal con escalamiento Likert.
Compromiso organizacional	Es el grado de implicación y devoción que los miembros del equipo experimentan hacia sus responsabilidades laborales individuales y la organización en su conjunto, un nivel elevado de compromiso puede tener efectos positivos.	Medida en que los trabajadores se identifican con la entidad, sus valores y objetivos, el compromiso organizacional puede verse afectado por factores como la percepción de apoyo, las oportunidades de desarrollo profesional.	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> • Esfuerzo, imagen, flexibilidad, valores, orgullo, inspiración, satisfacción, solidario, mejor opción. 	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Responda adecuadamente a las siguientes preguntas:

Género : _____ Masculino _____ Femenino

Edad (en años) : _____

Estado civil : _____ Soltero _____ Casado _____ Conviviente
 _____ Viudo _____ Divorciado

Nivel de educación : _____ Primaria _____ Secundaria _____ Superior técnico
 _____ Superior universitaria

Cuestionario 1 Compromiso organizacional

INSTRUCCIONES: Usando alguna de las cinco opciones de la parte superior derecha de la tabla, favor de marcar con una X la opción que describa mejor tu acuerdo o desacuerdo en relación con las siguientes nueve preguntas sobre la organización para la cual trabajas:		Fuertemente en desacuerdo	Ligeramente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Ligeramente de acuerdo	Fuertemente de acuerdo
		1	2	3	4	5
1	Estoy dispuesto a esforzarme más allá de lo normalmente esperado para apoyar el éxito de la organización					
2	Hablo de esta organización a mis amigos como una gran organización para la cual trabajar					
3	Aceptaría casi cualquier tipo de trabajo para seguir trabajando en esta organización					
4	Encuentro que mis valores y los de la organización son muy similares					
5	Me siento muy orgulloso de decir a otros que soy parte de esta organización					
6	Esta organización realmente inspira lo mejor de mí en términos de desempeño en el trabajo					
7	Estoy muy contento de que escogí trabajar en esta organización comparada con otras					
8	Realmente me preocupa el destino de esta organización					
9	Para mí, para trabajar, esta es la mejor, de todas las posibles organizaciones					

Cuestionario 2 Estrés ocupacional

INSTRUCCIONES: Usando alguna de las cinco opciones en la parte superior derecha de la tabla, favor de marcar con una X el recuadro que describa mejor cómo te sientes afectado en las siguientes 15 situaciones en tu trabajo: ¿Te sientes afectado por...?		Nunca	Raramente	Algunas veces	Con frecuencia	Casi todo el tiempo
		1	2	3	4	5
1	Sentir que tienes poca autoridad para cumplir con tus responsabilidades					
2	Sentir que falta claridad en el alcance y responsabilidades de tu trabajo					
3	Desconocer las oportunidades de avance o promoción que existen para ti					
4	Sentir que tienes demasiado trabajo, que posiblemente no se puede terminar en un día de trabajo normal					
5	Pensar que no puedes satisfacer requerimientos que entran en conflicto solicitados de personas diferentes					
6	Sentir que no estás totalmente calificado para manejar tu trabajo					
7	Desconocer lo que tu jefe inmediato piensa sobre ti y cómo evalúa tu desempeño					
8	El hecho de que no puedas obtener la información necesaria para realizar tu trabajo					
9	Tener que tomar decisiones que afectan la vida de gente que tú conoces en el trabajo					
10	Sentir que no puedas ser apreciado y aceptado por la gente con la que trabajas					
11	Sentir que no puedas influir en las decisiones y acciones que te afectan por parte de tu jefe inmediato					
12	Desconocer que espera de ti la gente con la que trabajas					
13	Pensar que la cantidad de trabajo que tienes pueda interferir con qué tan bien se hace el trabajo					
14	Sentir que tienes que hacer cosas en el trabajo que van en contra de lo que tú juzgas debería hacerse					
15	Sentir que tu trabajo tiende a interferir con tu vida familiar					

Anexo 3. Consentimiento informado

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Estrés ocupacional y compromiso organización en el juzgado de violencia familiar de Lima Sur, 2023.

Investigador: BILLY CHI-WAY LUY FARFAN

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “**Estrés ocupacional y compromiso organizacional en el juzgado de violencia familiar de Lima Sur, 2023**”, cuyo objetivo es: Determinar la relación entre estrés ocupacional y compromiso organizacional en el juzgado de violencia familiar de Lima Sur, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiante de posgrado del programa académico de maestría en gestión pública, de la Universidad César Vallejo del campus San Juan de Lurigancho, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad Cesar Vallejo y con el permiso de los trabajadores de los juzgados de violencia de Lima Sur.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Al aumentar el estrés ocupacional de los trabajadores del juzgado de violencia de Lima sur disminuye su compromiso organizacional.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “**Estrés ocupacional y compromiso organizacional en el juzgado de violencia familiar de Lima Sur, 2023**”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizó a través de encuesta virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador

Nombre del investigador: Luy Farfan, Billy Chi-way

Email: bluyfa@ucvvirtual.edu.pe

Celular: 970879967

Nombre del asesor: Dr. Sabino Muñoz Ledesma

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Anexo 4. Matriz Evaluación por juicio de expertos

Evaluación por juicio de expertos

“Estrés ocupacional”

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de “**Estrés ocupacional**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales

Nombre del juez:	LUIS AUBERTO TELLO CABELLO
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Abogado, Educación Superior
Institución donde labora:	Universidad Tecnológica del Perú
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la prueba:	Cuestionario de <i>Job-Related Tension Index</i> para medir el Estrés Ocupacional
Autor:	Kahn et al. (1964)
Procedencia:	
Administración:	Colaboradores del juzgado de violencia familiar de Lima Sur, 2023
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación	Juzgado de Violencia Familiar de Lima Sur
Significación:	0.05

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Estrés ocupacional	Presión laboral	Se refiere a las respuestas físicas, mentales y emocionales experimentadas por los empleados cuando sienten que las exigencias de su trabajo exceden sus habilidades o recursos disponibles.

5. Presentación de instrumento para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario de "**Estrés ocupacional**", elaborado por **Kahn et al. (1964)**. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. De acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1 No cumple con el criterio

2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: **Estrés ocupacional**

- Primera dimensión: Presión laboral
- Objetivos de la dimensión: Conocer la autoridad, claridad, promoción, carga, conflicto, entrenamiento, percepción jefa, información, decisiones, aprecio, influencia, expectativas, calidad trabajo, inclusión, balance.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentir que tienes poca autoridad para cumplir con tus responsabilidades	1	4	3	4	
Sentir que falta claridad en el alcance y responsabilidades de tu trabajo	2	4	4	4	
Desconocer las oportunidades de avance o promoción que existen para ti	3	4	4	4	
Sentir que tienes demasiado trabajo, que posiblemente no se puede terminar en un día de trabajo normal	4	4	4	4	
Pensar que no puedes satisfacer requerimientos que entran en conflicto solicitados de personas diferentes	5	4	4	3	
Sentir que no estás totalmente calificado para manejar tu trabajo	6	4	4	4	
Desconoce lo que tu jefe inmediato piensa sobre ti y cómo evalúa tu desempeño	7	4	4	4	
El hecho de que no puedas obtener la información necesaria para realizar tu trabajo	8	4	4	4	

Tener que tomar decisiones que afectan la vida de gente que tú conoces en el trabajo	9	4	4	3	
Sentir que no puedas ser apreciado y aceptado por la gente con la que trabajas	10	4	4	4	
Sentir que no puedas influir en las decisiones y acciones que te afectan por parte de tu jefe inmediato	11	4	4	4	
Desconocer que espera de ti la gente con la que trabajas	12	4	4	4	
Pensar que la cantidad de trabajo que tienes pueda interferir con qué tan bien se hace el trabajo	13	4	4	3	
Sentir que tienes que hacer cosas en el trabajo que van en contra de lo que tú juzgas debería hacerse	14	4	4	4	
Sentir que tu trabajo tiende a interferir con tu vida familiar	15	3	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 10425820

Firma digital

Dr. Luis Alberto Tello Cabello

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de “**Estrés ocupacional**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales

Nombre del juez:	Lily Maribel Melgar Carrasco
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Abogada, Educación Superior
Institución donde labora:	Universidad Tecnológica del Perú
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la prueba:	Cuestionario de <i>Job-Related Tension Index</i> para medir el Estrés Ocupacional
Autor:	Kahn et al. (1964)
Procedencia:	
Administración:	Colaboradores del juzgado de violencia familiar de Lima Sur, 2023
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación	Juzgado de Violencia Familiar de Lima Sur
Significación:	0.05

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Estrés ocupacional	Presión laboral	Se refiere a las respuestas físicas, mentales y emocionales experimentadas por los empleados cuando sienten que las exigencias de su trabajo exceden sus habilidades o recursos disponibles.

5. Presentación de instrumento para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario de "**Estrés ocupacional**", elaborado por **Kahn et al. (1964)**. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. De acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: **Estrés ocupacional**

- Primera dimensión: Presión laboral
- Objetivos de la dimensión: Conocer la autoridad, claridad, promoción, carga, conflicto, entrenamiento, percepción jefa, información, decisiones, aprecio, influencia, expectativas, calidad trabajo, inclusión, balance.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentir que tienes poca autoridad para cumplir con tus responsabilidades	1	4	4	4	
Sentir que falta claridad en el alcance y responsabilidades de tu trabajo	2	4	4	4	
Desconocer las oportunidades de avance o promoción que existen para ti	3	4	4	4	
Sentir que tienes demasiado trabajo, que posiblemente no se puede terminar en un día de trabajo normal	4	4	3	4	
Pensar que no puedes satisfacer requerimientos que entran en conflicto solicitados de personas diferentes	5	4	4	4	
Sentir que no estás totalmente calificado para manejar tu trabajo	6	4	4	4	
Desconoce lo que tu jefe inmediato piensa sobre ti y cómo evalúa tu desempeño	7	4	4	3	
El hecho de que no puedas obtener la información necesaria para realizar tu trabajo	8	3	4	4	

Tener que tomar decisiones que afectan la vida de gente que tú conoces en el trabajo	9	4	4	4	
Sentir que no puedas ser apreciado y aceptado por la gente con la que trabajas	10	4	4	4	
Sentir que no puedas influir en las decisiones y acciones que te afectan por parte de tu jefe inmediato	11	4	4	3	
Desconocer que espera de ti la gente con la que trabajas	12	4	3	4	
Pensar que la cantidad de trabajo que tienes pueda interferir con qué tan bien se hace el trabajo	13	4	4	4	
Sentir que tienes que hacer cosas en el trabajo que van en contra de lo que tú juzgas debería hacerse	14	4	4	4	
Sentir que tu trabajo tiende a interferir con tu vida familiar	15	4	3	4	

Firma del evaluador

DNI: 21864654

Firma digital

Dr. Lily Maribel Melgar Carrasco

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de “**Estrés ocupacional**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales

Nombre del juez:	Wilson Percy Clavetea Meneses
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Ingeniería, Administración, Educación Superior
Institución donde labora:	Universidad Nacional del Altiplano, Puno
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la prueba:	Cuestionario de <i>Job-Related Tension Index</i> para medir el Estrés Ocupacional
Autor:	Kahn et al. (1964)
Procedencia:	
Administración:	Colaboradores del juzgado de violencia familiar de Lima Sur, 2023
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación	Juzgado de Violencia Familiar de Lima Sur
Significación:	0.05

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Estrés ocupacional	Presión laboral	Se refiere a las respuestas físicas, mentales y emocionales experimentadas por los empleados cuando sienten que las exigencias de su trabajo exceden sus habilidades o recursos disponibles.

5. Presentación de instrumento para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario de "**Estrés ocupacional**", elaborado por **Kahn et al. (1964)**. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. De acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: **Estrés ocupacional**

- Primera dimensión: Presión laboral
- Objetivos de la dimensión: Conocer la autoridad, claridad, promoción, carga, conflicto, entrenamiento, percepción jefa, información, decisiones, aprecio, influencia, expectativas, calidad trabajo, inclusión, balance.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentir que tienes poca autoridad para cumplir con tus responsabilidades	1	4	4	4	
Sentir que falta claridad en el alcance y responsabilidades de tu trabajo	2	4	4	3	
Desconocer las oportunidades de avance o promoción que existen para ti	3	4	4	4	
Sentir que tienes demasiado trabajo, que posiblemente no se puede terminar en un día de trabajo normal	4	4	4	4	
Pensar que no puedes satisfacer requerimientos que entran en conflicto solicitados de personas diferentes	5	4	4	4	
Sentir que no estás totalmente calificado para manejar tu trabajo	6	4	4	4	
Desconoce lo que tu jefe inmediato piensa sobre ti y cómo evalúa tu desempeño	7	4	4	3	
El hecho de que no puedas obtener la información necesaria para realizar tu trabajo	8	4	4	4	
Tener que tomar decisiones que afectan la vida de gente que tú conoces en el trabajo	9	4	4	3	
Sentir que no puedas ser apreciado y aceptado por la gente con la que trabajas	10	4	4	4	

Sentir que no puedas influir en las decisiones y acciones que te afectan por parte de tu jefe inmediato	11	3	4	4	
Desconocer que espera de ti la gente con la que trabajas	12	4	4	4	
Pensar que la cantidad de trabajo que tienes pueda interferir con qué tan bien se hace el trabajo	13	4	4	4	
Sentir que tienes que hacer cosas en el trabajo que van en contra de lo que tú juzgas debería hacerse	14	4	3	4	
Sentir que tu trabajo tiende a interferir con tu vida familiar	15	4	4	4	



Wilson P. Clavetea Meneses
 ING. MECÁNICO ELECTRICISTA
 CIP. 146104

Firma del evaluador
DNI: 40930490

Firma digital

Mg. Wilson Percy Clavetea Meneses

Evaluación por juicio de expertos

“Compromiso Organizacional”

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de “**Compromiso organizacional**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales

Nombre del juez:	LUIS AUBERTO TELLO CABELLO
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Abogado, Educación Superior
Institución donde labora:	Universidad Tecnológica del Perú
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la prueba:	Cuestionario <i>Shortened</i> <i>Organizational</i> <i>Commitment</i> <i>Questionnaire</i> para medir el Compromiso Organizacional
Autor:	Mowday et al. (1982)
Procedencia:	
Administración:	Colaboradores del juzgado de violencia familiar de Lima Sur, 2023
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación	Juzgado de Violencia Familiar de Lima Sur
Significación:	0.05

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Es el grado de implicación y devoción que los miembros del equipo experimentan hacia sus responsabilidades laborales individuales y la organización en su conjunto, un nivel elevado de compromiso puede tener efectos positivos.

5. Presentación de instrumento para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario de "**Compromiso organizacional**", elaborado por **Mowday et al. (1982)**. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. De acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: **Compromiso organizacional**

- Primera dimensión: Compromiso afectivo
- Objetivos de la dimensión: Analizar el esfuerzo, imagen, flexibilidad, valores, orgullo, inspiración, satisfacción, solidario, mejor opción.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estoy dispuesto a esforzarme más allá de lo normalmente esperado para apoyar el éxito de la organización	1	4	4	3	
Hablo de esta organización a mis amigos como una gran organización para la cual trabajar	2	4	4	4	
Aceptaría casi cualquier tipo de trabajo para seguir trabajando en esta organización	3	4	4	4	
Encuentro que mis valores y los de la organización son muy similares	4	4	4	3	
Me siento muy orgulloso de decir a otros que soy parte de esta organización	5	4	3	4	
Esta organización realmente inspira lo mejor de mí en términos de desempeño en el trabajo	6	4	4	4	

Estoy muy contento de que escogí trabajar en esta organización comparada con otras	7	4	4	3	
Realmente me preocupa el destino de esta organización	8	4	4	4	
Para mí, para trabajar, esta es la mejor, de todas las posibles organizaciones	9	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 10425820

Firma digital

Dr. Luis Alberto Tello Cabello

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de "**Compromiso organizacional**". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales

Nombre del juez:	Lily Maribel Melgar Carrasco
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Abogada, Educación Superior
Institución donde labora:	Universidad Tecnológica del Perú
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la prueba:	Cuestionario <i>Shortened Organizational Commitment Questionnaire</i> para medir el Compromiso Organizacional
Autor:	Mowday et al. (1982)
Procedencia:	
Administración:	Colaboradores del juzgado de violencia familiar de Lima Sur, 2023
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación	Juzgado de Violencia Familiar de Lima Sur
Significación:	0.05

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Es el grado de implicación y devoción que los miembros del equipo experimentan hacia sus responsabilidades laborales individuales y la organización en su conjunto, un nivel elevado de compromiso puede tener efectos positivos.

5. Presentación de instrumento para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario de "**Compromiso organizacional**", elaborado por **Mowday et al. (1982)**. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. De acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: **Compromiso organizacional**

- Primera dimensión: Compromiso afectivo
- Objetivos de la dimensión: Analizar el esfuerzo, imagen, flexibilidad, valores, orgullo, inspiración, satisfacción, solidario, mejor opción.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estoy dispuesto a esforzarme más allá de lo normalmente esperado para apoyar el éxito de la organización	1	3	4	4	
Hablo de esta organización a mis amigos como una gran organización para la cual trabajar	2	4	4	4	
Aceptaría casi cualquier tipo de trabajo para seguir trabajando en esta organización	3	4	4	3	
Encuentro que mis valores y los de la organización son muy similares	4	4	4	3	
Me siento muy orgulloso de decir a otros que soy parte de esta organización	5	4	4	4	
Esta organización realmente inspira lo mejor de mí en términos de desempeño en el trabajo	6	4	4	4	

Estoy muy contento de que escogí trabajar en esta organización comparada con otras	7	4	4	3	
Realmente me preocupa el destino de esta organización	8	4	4	4	
Para mí, para trabajar, esta es la mejor, de todas las posibles organizaciones	9	4	3	4	

Firma del evaluador

DNI: 21864654

Firma digital

Dr. Lily Maribel Melgar Carrasco

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de "**Compromiso organizacional**". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales

Nombre del juez:	Wilson Percy Clavetea Meneses
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Ingeniería, Administración, Educación Superior
Institución donde labora:	Universidad Tecnológica del Perú
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación

Validad el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la prueba:	Cuestionario <i>Shortened Organizational Commitment Questionnaire</i> para medir el Compromiso Organizacional
Autor:	Mowday et al. (1982)
Procedencia:	
Administración:	Colaboradores del juzgado de violencia familiar de Lima Sur, 2023
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación	Juzgado de Violencia Familiar de Lima Sur
Significación:	0.05

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Es el grado de implicación y devoción que los miembros del equipo experimentan hacia sus responsabilidades laborales individuales y la organización en su conjunto, un nivel elevado de compromiso puede tener efectos positivos.

5. Presentación de instrumento para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario de "**Compromiso organizacional**", elaborado por **Mowday et al. (1982)**. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. De acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: **Compromiso organizacional**

- Primera dimensión: Compromiso afectivo
- Objetivos de la dimensión: Analizar el esfuerzo, imagen, flexibilidad, valores, orgullo, inspiración, satisfacción, solidario, mejor opción.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estoy dispuesto a esforzarme más allá de lo normalmente esperado para apoyar el éxito de la organización	1	4	4	4	
Hablo de esta organización a mis amigos como una gran organización para la cual trabajar	2	4	4	4	
Aceptaría casi cualquier tipo de trabajo para seguir trabajando en esta organización	3	3	4	3	
Encuentro que mis valores y los de la organización son muy similares	4	3	4	4	
Me siento muy orgulloso de decir a otros que soy parte de esta organización	5	4	4	4	
Esta organización realmente inspira lo mejor de mí en términos de desempeño en el trabajo	6	4	3	4	
Estoy muy contento de que escogí trabajar en esta organización comparada con otras	7	4	4	4	

Realmente me preocupa el destino de esta organización	8	4	4	4	
Para mí, para trabajar, esta es la mejor, de todas las posibles organizaciones	9	4	4	3	





Firma del evaluador
DNI: 40930490

Firma digital

Mg. Wilson Percy Clavetea Meneses

Anexo 5. Resultado de similitud del programa Turnitin

Luy

INFORME DE ORIGINALIDAD

11 %	11 %	2 %	4 %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE


FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %
2	silوtips Fuente de Internet	1 %
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1 %
4	1library.co Fuente de Internet	1 %
5	riunet.upv.es Fuente de Internet	<1 %
6	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
7	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
8	moam.info Fuente de Internet	<1 %
9	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1 %

Anexo 7. Cálculo del tamaño muestral

Análisis epidemiológico de datos tabulados EPIDAT

Archivo Edición Métodos Utilidades Ayuda



PROGRAMA PARA ANÁLISIS EPIDEMIOLÓGICO DE DATOS TABULADOS. VERSIÓN 3.1

XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE SANIDADE
Dirección Xeral de Saúde Pública

Organización Panamericana de la Salud
Oficina Regional de la Organización Mundial de la Salud

Tamaños de muestra y precisión para estimación de una proporción poblacional

Datos y resultados

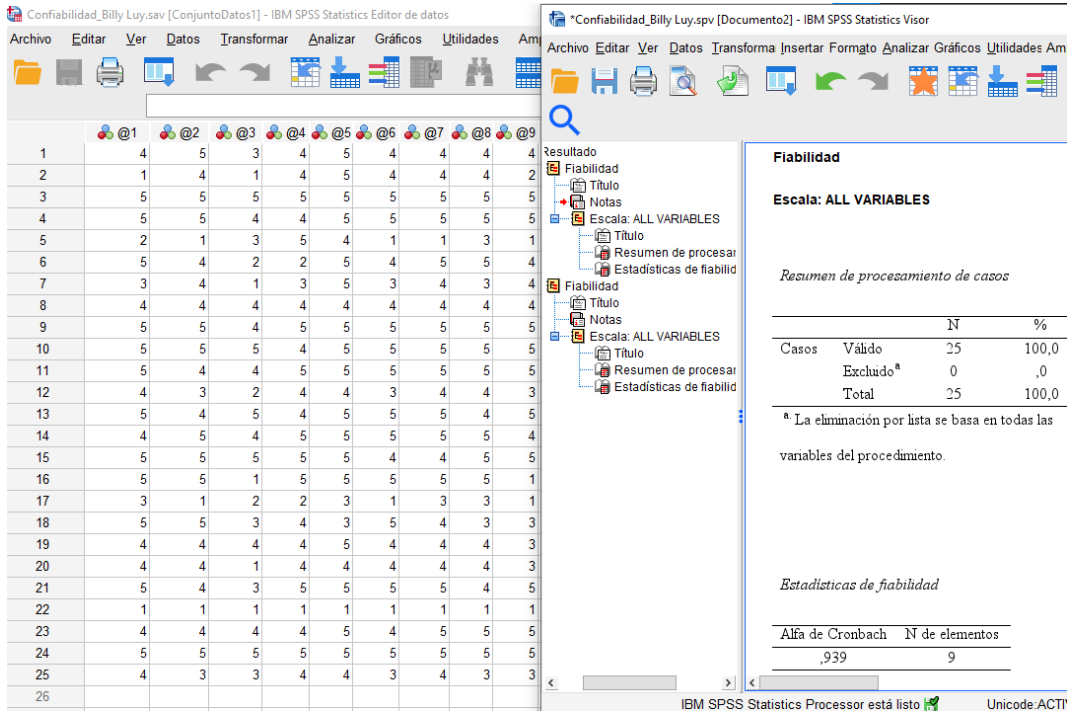
Tamaño poblacional	61	Nivel de confianza (%)	95.0
Proporción esperada (%)	50.000	Calcular	
		<input checked="" type="radio"/> Tamaño de muestra	Precisión absoluta (%)
		<input type="radio"/> Precisión	Mínimo 5.000
		Efecto de diseño	Máximo 5
			Incremento 0.000
			Efecto de diseño 1.0

Tamaño poblacional:	61
Proporción esperada:	50.000%
Nivel de confianza:	95.0%
Efecto de diseño:	1.0

Precisión (%)	Tamaño de muestra
5.000	53

Anexo 8. Confiabilidad de los instrumentos

Compromiso organizacional



Estrés ocupacional

