



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Estrés laboral y compromiso organizacional en una unidad
médico legal de la provincia del Santa, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Zavaleta del Valle, Mario Edgard (orcid.org/0009-0008-0013-5972)

ASESORES:

Mg. Murriel Santolalla, Luis Alberto (orcid.org/0000-0001-8079-3167)

Mg. Diaz Agreda, Jorge Luis (orcid.org/0000-0003-1260-0727)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

Quiero dedicar este esfuerzo a mis padres, Teresa en la eternidad, y Braulio por su inacabable exigencia, a mis hijos Sonya Alessandra y Braulio, y a Fanny por su amor e invaluable ayuda.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a la Universidad César Vallejo, a los docentes que me guiaron con sabias enseñanzas, y a mis compañeros por su grata compañía y entusiasmo para poder lograr los objetivos que como estudiantes nos planteamos.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MURRIEL SANTOLALLA LUIS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Estrés laboral y compromiso organizacional en una Unidad Medico Legal de la Provincia del Santa, 2023", cuyo autor es ZVALETA DEL VALLE MARIO EDGARD, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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.

TRUJILLO, 09 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MURRIEL SANTOLALLA LUIS ALBERTO DNI: 32130801 ORCID: 0000-0001-8079-3167	Firmado electrónicamente por: MSANTOLALLAL el 11-01-2024 08:45:04

Código documento Trilce: TRI - 0727842



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ZVALETA DEL VALLE MARIO EDGARD estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estrés laboral y compromiso organizacional en una Unidad Medico Legal de la Provincia del Santa, 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
MARIO EDGARD ZVALETA DEL VALLE DNI: 18073048 ORCID: 0009-0008-0013-5972	Firmado electrónicamente por: MAEDGARDZAD el 09-01-2024 05:59:22

Código documento Trilce: TRI - 0727869

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
3.1.1. Tipo de investigación:.....	16
3.1.2. Diseño de investigación:	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.3.1. Población	18
3.3.2. Unidad de análisis.....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos.....	20
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	22
4.1. Resultados descriptivos.....	22
4.2. Resultados inferenciales	23
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS	45
Tabla de operacionalización de variables	45

Instrumentos de recolección de datos.....	46
Matriz de consistencia.....	50
Base de datos	51
Validación por juicio de expertos	52

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Nivel de estrés laboral en servidores públicos.....	22
Tabla 2	Nivel de compromiso organizacional en servidores públicos.....	22
Tabla 3	Relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional.....	23
Tabla 4	Relación entre el estrés laboral y el compromiso afectivo	24
Tabla 5	Relación entre el estrés laboral y el compromiso normativo	25
Tabla 6	Relación entre el estrés laboral y el compromiso de continuidad	26

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diagrama de diseño de la investigación	17
--	----

RESUMEN

El objetivo general de esta investigación fue establecer la relación entre el nivel de estrés laboral y el compromiso organizacional en una Unidad Médico Legal de la provincia del Santa, en 2023. La metodología se estableció con un enfoque cuantitativo, y un diseño de investigación no experimental, transversal de alcance correlacional. Se aplicó la Escala de Estrés Laboral Organizacional de la OIT-OMS y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meller y Allen, en una población de 33 servidores públicos. Los resultados mostraron que un 54.55 % de los participantes experimenta un nivel bajo de estrés laboral, mientras que el 60.61 % tiene un nivel medio de compromiso organizacional. No se encontró correlación ni directa ni indirecta entre estrés laboral y compromiso organizacional, ni tampoco entre estrés laboral y el compromiso afectivo, normativo y de continuidad, lo que implicaría la asociación con otras variables no identificadas. Se concluye en que no existe relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en una Unidad Médico Legal de la provincia del Santa, en 2023.

Palabras clave: Estrés laboral; compromiso organizacional; medicina legal.

ABSTRACT

The general objective of this research was to establish the relationship between the level of work stress and organizational commitment in a Legal Medical Unit in the province of Santa, in 2023. The methodology was established with a quantitative approach, and a non-experimental research design. , cross-sectional correlational scope. The ILO-WHO Organizational Work Stress Scale and the Meller and Allen Organizational Commitment Questionnaire were applied to a population of 33 public servants. The results showed that 54.55% of the participants experience a low level of work stress, while 60.61% have a medium level of organizational commitment. No direct or indirect correlation was found between work stress and organizational commitment, nor between work stress and affective, normative and continuity commitment, which would imply the association with other unidentified variables. It is concluded that there is no relationship between work stress and organizational commitment in a Legal Medical Unit in the province of Santa, in 2023.

Keywords: Work stress; organizational commitment; legal Medicine.

I. INTRODUCCIÓN

Se reconoce a nivel internacional que el compromiso organizacional es un factor crucial para que en las organizaciones se establezcan óptimos ambientes laborales, lo que a su vez permite generar un ambiente que potencie el recurso humano de forma eficiente (Abebe y Assemie, 2023).

Por su parte, los ambientes laborales suelen estar cargados de una actividad muy rutinaria lo que puede impactar en el rendimiento de las capacidades de los empleados debido a padecimientos psicológicos como el estrés (Espinoza et al., 2020).

Ante esta realidad, los niveles generados de estrés han ido en constante aumento, el Reporte de Gallup sobre esta situación indica que en el mundo el 43 % de los empleados sufre de mucho estrés en sus lugares de trabajo (Murad, 2023); esta cifra se incrementa para la región latinoamericana llegando a un 53 % (Juárez, 2022)

Las condiciones laborales también se vieron afectadas por el impacto de la pandemia de covid-19, aunque se ha encontrado que los empleados, que en su práctica diaria están más expuestos a estas afecciones, pueden manejar más el estrés por la misma naturaleza de su trabajo (Gamonal-Limcaoco et al., 2022).

Según el reporte acerca de las Tendencias Globales del Compromiso de empleados a nivel mundial, este llegó en 2022 a 62 %, mostrando un claro descenso en comparación con el año 2020 donde la cifra de compromiso laboral llegaba a 73 % (Kincentric, 2022).

En tanto para América Latina y el Caribe el reporte Gullep mostró que la región posee los niveles bajos de compromiso en el trabajo, dado que el 59 % de los empleados en esta región no mantienen un fuerte compromiso y deciden renunciar de forma silenciosa (Zurita, 2023).

En cuanto al estrés, los datos a nivel nacional muestra que el 60 % de los peruanos tiene este padecimiento y prácticamente el 70 % de los empleados del país indican

tener estrés en sus centros de trabajo producto de conflictos con sus compañeros en aspectos de reciprocidad (Rojas como se citó en Mariño, 2022).

En síntesis, a nivel global, el compromiso organizacional es esencial para crear ambientes laborales efectivos. Sin embargo, la rutina laboral puede generar estrés, afectando el rendimiento. La pandemia impactó las condiciones laborales, pero ciertos roles permiten gestionar mejor el estrés.

En ese sentido, es lo que nos motiva a plantearnos el siguiente enunciado como problema: ¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés laboral y el compromiso organizacional en una Unidad Médico Legal de la provincia del Santa, en 2023?

Ahora bien, la presente investigación cuenta con una justificación desde la mira teórica ya que, para abordar estas variables, se retomarán importantes teóricos, quienes han desarrollado modelos sólidos sobre el estrés y el compromiso en el trabajo. Además, se profundizará en la literatura existente relacionada con el estrés laboral y el impacto del compromiso organizacional en la gestión de recursos humanos. Esta base teórica sólida permitirá una comprensión más profunda de cómo estas variables se entrelazan en el contexto específico de una Unidad Médico Legal y cómo pueden influir en el bienestar de los empleados y está estrechamente relacionado con el rendimiento organizacional.

Desde el punto de vista metodológico, este trabajo se justifica por adoptar un enfoque cuantitativo, en el cual emplearán métodos y técnicas propias de una rigurosa investigación científica. También se usarán instrumentos debidamente validados para medir los niveles de estrés laboral y compromiso organizacional entre los empleados de la Unidad Médico Legal.

En un nivel práctico, esta investigación tiene implicaciones directas para la gestión de recursos humanos y la mejora de las condiciones laborales en la Unidad Médico Legal y organizaciones similares. Identificar las fuentes de estrés y comprende su impacto en el compromiso organizacional puede permitir el desarrollo de estrategias específicas de intervención y políticas de bienestar para los empleados.

Además, esta investigación puede contribuir a la creación de programas de apoyo y capacitación para el personal de unidades médico legales, lo que, a su vez, podría buscar la forma de la calidad de los servicios que ofrecen. En última instancia, este estudio puede beneficiar tanto a los empleados como a las organizaciones al promover un ambiente de trabajo más saludable y un compromiso más sólido con la misión de la organización.

Producto de la Ley N° 31696, el Poder Ejecutivo obtuvo facultades para legislar respecto a la reactivación económica y la modernización del Estado, en ese sentido, se implementó el Decreto legislativo N° 1554 (2023a) respecto a los servicios que brindan las entidades públicas a la ciudadanía para que las decisiones estén más articuladas entre las diferentes entidades gubernamentales, además de establecer instrumentos que permitan ofrecer servicios más claros.

En ese mismo sentido el Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses se apega a los lineamientos que establece el Decreto Supremo n° 042 – 2023 (Presidencia del Consejo de Ministros, 2023b) que establece que las dependencias del gobierno deben cumplir con las estipulaciones sobre la atención al ciudadano que influye en forma decisiva dentro del marco jurídico nacional ya que con ello se podría brindar un informe con mayor asertividad en la evaluación pericial. Estas legislaciones se establecen para regular también las actividades de los servidores públicos en un marco de orden y legalidad favorable para los empleados de las diferentes dependencias.

Considerando estos aspectos, el objetivo general de esta investigación fue establecer la relación entre el nivel de estrés laboral y el compromiso organizacional en una Unidad Médico Legal de la provincia del Santa, en 2023. Los objetivos específicos considerados fueron: a) Establecer la relación entre el nivel estrés laboral y el compromiso afectivo en una Unidad Médico Legal de la provincia del Santa, 2023; b) Determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y el compromiso normativo en una Unidad Médico Legal de la provincia del Santa, 2023; c) Identificar la relación entre el nivel de estrés laboral y el compromiso de continuidad en una Unidad Médico Legal de la provincia del Santa, 2023.

Por último, la hipótesis quedó expresa de la siguiente manera: Existe relación indirecta entre el nivel de estrés laboral y el compromiso organizacional en una Unidad Médico Legal de la provincia del Santa, 2023. En cuanto a las hipótesis específicas se presentaron las siguientes: a) Existe relación indirecta entre el nivel de estrés laboral y el compromiso afectivo en una Unidad Médico Legal de la provincia del Santa, 2023; b) Existe relación indirecta entre el nivel de estrés laboral y el compromiso normativo en una Unidad Médico Legal de la provincia del Santa, 2023; c) Existe relación indirecta entre el nivel de estrés laboral y el compromiso de continuidad en una Unidad Médico Legal de la provincia del Santa, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En el plano nacional se presentaron las siguientes investigaciones que involucran las variables del estudio que se abordarán:

La pesquisa de Márquez (2020), se interesó en establecer cómo se relacionan las manifestaciones del estrés con el grado de compromiso en trabajadores administrativos de un organismo estatal en Arequipa. El mismo contó con un diseño que no implicó la experimentación con variables, además se recogieron los datos en un solo momento de forma transversal, y conto con un alcance correlacional. 100 empleados participaron en la muestra que completó el Cuestionario de Compromiso Organizacional y Escala de estrés laboral de la OIT-OMS. Para analizar los datos, se emplearon la prueba estadística conocida como χ^2 al cuadrado y la prueba de Tau-c de Kendall para determinar el nivel de relación entre las variables. Como resultado se pudo hallar la relación de baja intensidad, es decir, se presentó una asociación directa entre los fenómenos estudiados. En conclusión sí se reconoció la correspondencia entre las variables abordadas en este estudio en los empleados administrativos.

El estudio de Márquez (2020) ofrece insights valiosos para esta investigación al demostrar la correspondencia positiva para las expresiones de estrés y las manifestaciones de compromiso dentro de la organización dentro un entorno estatal. Este enfoque correlacional y la utilización de pruebas estadísticas proporcionan un marco metodológico útil para evaluar dicha relación en la Unidad Médico Legal de la provincia del Santa.

En el estudio de Flores (2019), se buscó establecer la correspondencia para el compromiso del trabajo y las variaciones de estrés en los mismo ambientes labores de empleados de una dependencia estatal de la ciudad de Tarapoto. El enfoque estuvo basado en procedimientos cuantitativos no experimentales y de tipo transversal. Para llevar a cabo esta pesquisa se realizó una evaluación de 58 trabajadores, utilizando herramientas como la recopilación de datos y pruebas psicológicas. Se obtuvo como resultado que ninguna de las dimensiones de la variable de compromiso estaba relacionada con el estrés laboral. Se llegó a la

conclusión de que el compromiso presentado por los empleados de una institución estatal en la ciudad de Tarapoto no estaba relacionado con su estrés.

El trabajo de Flores (2019) proporciona una perspectiva adicional al explorar la vinculación entre los fenómenos observados dentro de la dependencia estatal en Tarapoto. Aunque este estudio no encontró correlación entre las dimensiones de compromiso y estrés, su enfoque cuantitativo y transversal puede ser relevante para mi investigación al considerar posibles variaciones en diferentes entornos laborales estatales.

En Trujillo, el estudio de Ruíz (2019) buscó establecer la vinculación que se presentaría en la variable de estrés asociado al trabajo laboral y los niveles de compromiso organizacional de empleados de una unidad dentro de los servicios gerenciales en una institución regional de Salud. La metodología tuvo una perspectiva cuantitativa contando, además, con un diseño que no experimentó con las variables en cuestión. Buscando sus niveles de asociación. Se emplearon dos instrumentos para medir las variables aplicados a una muestra de 58 empleados. Las pruebas indicaron que para el 54.9 % de los encuestados se presentó un moderado nivel de estrés en el trabajo, y para el 82.4 % de la muestra se encontraron niveles altos de compromiso organizacional. Como conclusión se indicó mediante la prueba de correlación de Rho, no se presenta asociación para las variables debido a que el nivel de significancia obtuvo un valor p de 0.330.

El estudio de Ruíz (2019) enfocado en empleados de la gerencia regional de salud en Trujillo ofrece datos específicos sobre niveles de estrés y compromiso organizacional. Aunque no se encontró relación estadística, su metodología y resultados contribuyen al entendimiento de estas variables en contextos laborales específicos, aportando perspectivas valiosas para mi proyecto.

Ahora en cuanto a investigaciones internacionales que abordan esta problemática se presentaron:

En el estudio español de Sánchez (2021), se tuvo por fin mostrar la vinculación entre los estresores dentro del trabajo con las formas del compromiso dentro de una organización donde se emplea el teletrabajo. Se empleó un cuestionario

elaborado por distintos autores para detectar a los trabajadores que se valen del teletrabajo en diversos sectores laborales. Este cuestionario evaluó el impacto que provocan los niveles de estrés, así como, del nivel del compromiso en estas organizaciones que mantienen los laborantes con sus respectivas empresas. En julio de 2021, un total de 151 individuos pertenecientes a la provincia de Alicante en el país ibérico participaron en el estudio. Como resultado se obtuvo que los encuestados han adoptado el teletrabajo después de la pandemia, ya que su tiempo empleado en esta forma de trabajo coincide con ese momento histórico. En conclusión, se probó que no ha aumentado la participación de los empleados en la organización ni ha aumentado el estrés en relación al teletrabajo.

En el ámbito internacional, el trabajo de Sánchez (2021) presenta resultados sobre el teletrabajo, estrés laboral y compromiso organizacional. Aunque la investigación se situó en España, su perspectiva y correspondientes resultados proporcionan una visión amplia de cómo el cambio en las modalidades de trabajo puede afectar estas variables, siendo relevante para contextualizar posibles dinámicas en la Unidad Médico Legal.

En el trabajo de investigación de Da Cidra (2020), se buscó comprender si la percepción de apoyo organizacional tiene una relación positiva con el desempeño y una relación negativa con el estrés, y si el compromiso media estas relaciones. Se utilizó metodología cuantitativa, mediante la cual se recolectaron datos de 200 participantes de una organización de Portugal. Los resultados indicaron que la sensación de apoyo organizacional contribuye a un mayor compromiso y, en consecuencia, al desempeño. Esta relación también fue significativa para el estrés, es decir, cuanto mayor es la percepción de apoyo organizacional, mayor es el compromiso, y esto contribuye a reducir el estrés de los empleados. Por tanto, todas las hipótesis fueron respaldadas por los datos. Las conclusiones de este estudio se relacionan con las implicaciones prácticas que incluye la implementación de estrategias de apoyo organizacional para tratar de reducir o incluso eliminar las consecuencias de estrés y aumentar la compenetración y el desenvolvimiento en entornos de trabajo.

El estudio de Da Cidra (2020) destaca la importancia del apoyo organizacional en la relación entre compromiso, desempeño y estrés. Sus hallazgos respaldan la idea de que el apoyo organizacional puede influir positivamente en estas variables, brindando perspectivas valiosas para la implementación de estrategias de apoyo en la Unidad Médico Legal.

En el estudio de Salgado (2021), se buscó identificar la asociación entre la magnitud de trabajo encargado a los empleados con las variaciones de un estrés más crónico y compromiso laboral (*engagement*), así como cómo se relacionan los niveles de burnout y engagement. Para este estudio, se reclutó a 200 empleados de una empresa minorista de alimentos en Portugal. Para operacionalizar las variables se empleó la “Escala de Compromiso Laboral de Utrecht” de Schaufeli y Baker; el “Oldenburg Burnout Inventory” de Demerouti y Nachreiner; y tres subescalas del “Cuestionario sobre la Experiencia y Evaluación del Trabajo” de Van Veldhoven et al. Las pruebas demostraron la correspondencia con niveles significativos de asociación positiva para la carga de trabajo y el agotamiento y una relación igualmente significativa, pero negativa, con el compromiso. También se manifestó la presencia de correspondencia, pero inversa y significativa entre las manifestaciones de engagement y burnout. En conclusión, se espera que estos resultados aporten luz y conduzcan a una reflexión sobre la relevancia de esta temática y la necesidad de desarrollarlo.

El trabajo de Salgado (2021) proporciona una visión integral al explorar la asociación entre carga de trabajo, burnout y compromiso laboral. Este enfoque puede enriquecer mi investigación al considerar la carga laboral como un factor influyente en el estrés y compromiso, ampliando así la comprensión de estas dinámicas en el entorno de la Unidad Médico Legal.

A continuación, se desarrollarán las principales fuentes teóricas que dieron sustento a las perspectivas del estudio.

El estrés en las áreas de trabajo surge como resultado de una serie de presiones y desafíos ineludibles que acompañan el mundo laboral. Estas presiones y desafíos han ido en aumento a medida que las demandas competitivas se han intensificado con el tiempo. Cuando los recursos necesarios para hacer frente a estas presiones

están disponibles en cantidades adecuadas, los individuos pueden lidiar con ellas de manera efectiva. No obstante, cuando la presión se vuelve excesiva y los recursos son insuficientes, los trabajadores pueden experimentar estrés. El estrés tiene el potencial de perjudicar tanto la salud en los empleados como en el potenciar de efectividad productiva en las organizaciones (Untarini et al., 2020).

El estrés laboral es un fenómeno ampliamente estudiado en la literatura de psicología y gestión de recursos humanos. Según Matteson e Ivancevich (1987), reconocidos expertos en gestión del estrés en el entorno laboral, el estrés puede definirse como la respuesta fisiológica y psicológica de un individuo ante eventos o situaciones que percibe como amenazantes o desafiantes para sus recursos y bienestar.

En ese sentido, estos teóricos centran su perspectiva desde el campo organizacional señalando que las demandas laborales y las capacidades del empleado afectan el nivel que este desarrolla en su trabajo. Las principales ideas de estos autores son:

Las demandas laborales se refieren a las presiones, cargas de trabajo, expectativas y situaciones en el trabajo que pueden generar estrés en los empleados. Estas demandas pueden ser cuantitativas (por ejemplo, la cantidad de trabajo a realizar), cualitativas (la complejidad del trabajo), o emocionales (como la necesidad de lidiar con clientes enojados). Ivancevich et al. (2006) sostienen que cuando las demandas laborales superan las capacidades de un individuo para manejarlas, esto puede resultar en estrés.

La capacidad del individuo se refiere a las habilidades, recursos, apoyo social y otras fortalezas que un empleado tiene para enfrentar las demandas laborales. Los individuos difieren en términos de sus habilidades y recursos para hacer frente al estrés en el trabajo. Algunos empleados pueden tener una mayor capacidad para lidiar con el estrés, mientras que otros pueden carecer de recursos efectivos de afrontamiento (Wee et al., 2019).

La relación entre las demandas laborales y la capacidad del individuo determina el nivel de estrés experimentado. Si las demandas son moderadas y el individuo tiene

las habilidades y recursos necesarios, es probable que experimente un nivel bajo de estrés. Sin embargo, si las demandas son abrumadoras y superan la capacidad del individuo para hacer frente, se experimentará un nivel más alto de estrés (Akbari et al., 2017).

Dentro de lo que Ivancevich et al. (2006) consideran como dimensiones clave para el estrés laboral se establece el Clima y estructura organizacional al influir en la percepción de estrés de los empleados. Un ambiente de trabajo altamente estructurado y con un clima de apoyo y comunicación abierta puede reducir el estrés. Por otro lado, una estructura organizacional confusa, con una comunicación ineficiente y un clima laboral tenso, puede aumentar el estrés.

El territorio organizacional es referido a la percepción que tienen los colaboradores sobre los límites de su trabajo y su autoridad. Si los límites son ambiguos o si los trabajadores sienten que no tienen control sobre su labor, esto puede aumentar el estrés (López, 2021).

Finalmente, el liderazgo puede reducir el estrés al proporcionar un sentido de propósito y dirección, mientras que el liderazgo transaccional, basado en acuerdos y recompensas, puede ofrecer estructura y recompensas tangibles que mitigan el estrés. Por su parte, la cohesión del grupo, cuando es positiva, fomenta la solidaridad y el apoyo entre los miembros, reduciendo el estrés y actuando como un amortiguador. Sin embargo, una cohesión negativa puede aumentar el estrés al generar conflictos internos o presiones para conformarse (Lin et al., 2020).

Otra de las teorías centrales para abordar el estrés es la Teoría Transaccional de Estrés y Procesos Cognitivos plateada por Lazarus y Folkman, estos sostuvieron que el estrés no es una respuesta automática a las situaciones, sino una respuesta psicológica o cognitiva a la evaluación que un individuo hace de una situación como amenazante o desafiante (Obbarius et al., 2021).

Esta teoría considera dos procesos fundamentales que se establecen como etapas: La evaluación primaria, representa el momento en que se compara la una situación para analizar si esta se puede convertir en una amenaza o en un desafío para lograr los objetivos. Si una situación es percibida como irrelevante, es menos probable

que cause estrés. Si se percibe como amenazante o desafiante, se desencadena una respuesta de estrés (Lazarus y Folkman, 1987).

Luego, si una situación se percibe como estresante en la evaluación primaria, el individuo realiza una evaluación secundaria para determinar si tiene los recursos y las habilidades necesarios para enfrentar la situación. Esta evaluación determina el tipo y la intensidad de la respuesta de estrés (Lazarus y Folkman, 1987).

Además, estos autores identificaron dos tipos de estrés: uno enfocado en el problema como una forma de afrontamiento en la que persona se enfoca en cambiar la situación estresante o en abordar directamente el problema. Por ejemplo, si un empleado se siente abrumado por una carga de trabajo excesiva, podría intentar renegociar plazos o buscar ayuda de un colega (Purnawati et al., 2021).

Un segundo tipo se refiere al estrés centrado en la emoción, en la que contrariamente a intentar cambiar o negociar la circunstancia estresante, las personas que utilizan este enfoque se centran en regular sus emociones relacionadas con el estrés. Por ejemplo, pueden practicar técnicas de relajación o meditación para reducir la ansiedad (Ben-Zur, 2020).

Ahora bien, se ha planteado que el estrés laboral podría estar correlacionado de forma negativa (Al Hajj et al., 2023), es decir, inversa con el compromiso organizacional (Lourenção et al., 2022).

Para comprender el **compromiso organizacional** varios investigadores han elaborado diversos modelos que tratan de dar explicación al mecanismo que lo produce (AL-Jabari y Ghazzawi, 2019). Sin embargo, son Meyer y Allen (1991) quienes ofrecieron un modelo integrando elementos actitudinales y conductuales de los empleados con la organización, siendo este el más reconocido para entender los aspectos del compromiso organizacional.

Estos autores señalan que el compromiso organizacional es relevante debido a que actualmente las organizaciones están en constante cambio se vuelven más ágiles, lo que implica mayores requerimientos de flexibilidad de parte de los trabajadores

que se integran a estas. Por otro lado, debido a que van reduciéndose los cargos directivos, causando menores aspectos de supervisión, los trabajadores adquieren una mayor relevancia para resolver con responsabilidad sus labores. Estos cambios hacen más necesario el desarrollo de un compromiso por parte de los empleados con sus organizaciones (Muda y Fook, 2020).

Además, varias organizaciones han cambiado sus modalidades de contratación, esto hace que estas organizaciones se enfrenten a problemas de calidad de los empleados temporales. Esto marca una diferenciación en cuando al compromiso que se puede desarrollar por parte de los trabajadores temporales en relación con los permanentes, es así como potenciar el compromiso organizacional es crucial para mantener estándares de cumplimiento (Yang et al., 2023).

También se considera que el sentirse como parte de un grupo es un proceso natural, las organizaciones deben ver en este aspecto una oportunidad que aprovechar y que sus empleados sientan que pertenecen a un sistema organizado que busca lograr sus objetivos lo que incide en el desempeño de los empleados (Bhardwaj y Kalia, 2021).

El modelo teórico de Meyer y Allen (1991) se enfoca en tres dimensiones del compromiso organizacional:

Compromiso afectivo, en el cual los colaboradores se sienten emocionalmente conectados con su institución. Sienten un fuerte sentido de adhesión y una conexión emocional profunda. Esta conexión positiva puede actuar como un amortiguador contra el estrés laboral. Cuando los empleados sienten que son valorados y apreciados por la organización, es más probable que experimenten un compromiso afectivo sólido.

Compromiso Normativo, que se relaciona con la obligación moral de un empleado hacia su organización. Se apoya en la creencia de que el empleado debe permanecer en la organización debido a una sensación de deber. El compromiso normativo puede ser tanto una fuente de estrés como una forma de lidiar con el estrés laboral. Por ejemplo, si un empleado siente una fuerte obligación moral de

quedarse en su trabajo a pesar de experimentar estrés, esto puede aumentar su compromiso normativo.

Y el compromiso de continuación, referido a la percepción de los empleados de que dejar la organización tendría costos significativos, como la pérdida de beneficios, amigos en el trabajo o inversión en términos de tiempo y esfuerzo. En situaciones de alto estrés, los empleados pueden sentirse atrapados en sus trabajos debido a estos costos percibidos, lo que puede afectar negativamente su bienestar

Por otro lado, se encuentran estudios que indican la variedad de factores que inciden en el compromiso organizacional, al respecto Konya et al. (2016) señalan que las características mismas del trabajo, la estructura y el entorno organizacional vinculadas estas a las particularidades personal se configuran como factores predictoras del compromiso.

El conocimiento del tipo de apego que se desarrolla en un empleado es fundamental para que la organización determine el nivel de compromiso que este posee. Las características emocionales, la conciencia de responsabilidad y la percepción del impacto financiero estimulan este nivel de compromiso y puede servir para que la organización establezca decisiones respecto a sus políticas tanto laborales como contextuales para mejorar el ambiente de trabajo (Scales y Quincy Brown, 2020).

Otro modelo para comprender el compromiso organizacional es el de Cohen (2007), quién desarrolla su perspectiva ofreciendo una reconceptualización de los tres componentes del modelo de Meyer y Allen.

El interés práctico para esta reconceptualización radica en que se considera la presencia de elementos que influyen en el momento en que la persona todavía no es empleada en determinada organización, además de considerar los procesos posteriores de socialización (Godlewski y Kline, 2012).

El modelo teórico propuesto por Cohen (2007) se centra en el compromiso organizacional y sus dimensiones, especialmente el compromiso instrumental y psicológico. Este modelo examina los antecedentes, propensiones y formas de

compromiso. Los valores, que son conceptos o creencias sobre estados finales deseables, tienen un impacto en las actitudes y conductas de los individuos de manera significativa. Además, las creencias sobre la organización y la relación con los valores personales también desempeñan un papel en la formación del compromiso organizacional (Soto et al., 2021).

La elección del trabajo y las experiencias laborales previas son factores esenciales que afectan el compromiso de los empleados. Las personas entran en una organización con diferentes objetivos y valores, y si estos no coinciden con los valores organizacionales, puede influir en sus niveles de compromiso. Las experiencias laborales previas también moldean el compromiso, especialmente en etapas posteriores de la carrera. Además, las expectativas laborales de un nuevo trabajo, en relación con las experiencias reales, pueden impactar significativamente en el compromiso de un empleado (Kim y Jung, 2022).

El compromiso organizacional se divide en dos dimensiones clave: el compromiso afectivo y el compromiso instrumental. El compromiso afectivo refleja una conexión emocional con la organización, una sensación de pertenencia y una fuerte identificación con sus valores (Santana-Martins et al., 2022). Por otro lado, el compromiso instrumental se basa en el intercambio real entre el empleado y la organización, evaluando la percepción de la calidad del intercambio tangible. Ambas dimensiones son esenciales para comprender el compromiso organizacional y su impacto en el rendimiento y la lealtad de los empleados (Soto et al., 2021).

En síntesis, la comprensión del compromiso organizacional, vital en entornos laborales en constante cambio, se ha abordado mediante diversos modelos, destacando el de Meyer y Allen (1991). Este enfoque, reconocido por integrar elementos actitudinales y conductuales de los empleados con la organización, destaca la relevancia del compromiso ante la agilidad organizacional y la disminución de roles directivos. La evolución en las modalidades de contratación, especialmente en la calidad de empleados temporales, diferencia el compromiso entre estos y los permanentes. Este modelo se centra en tres dimensiones: afectiva, normativa y de continuación, cruciales para entender el impacto del compromiso en el estrés laboral y la retención de empleados.

Investigadores como Konya et al. (2016) destacan factores predictores del compromiso, considerando características del trabajo y el entorno organizacional. Cohen (2007) aporta una reconceptualización, integrando elementos previos a la contratación y procesos de socialización. Su enfoque en compromiso instrumental y psicológico, así como la influencia de valores, destaca la importancia de las experiencias laborales previas y la alineación de expectativas. En resumen, la elección del trabajo, las experiencias previas y la alineación de valores emergen como factores esenciales en el compromiso organizacional, cuyas dimensiones clave, afectiva e instrumental, impactan en el rendimiento y la lealtad de los empleados. Estos enfoques teóricos proporcionan un marco integral para abordar el proyecto de investigación sobre estrés laboral y compromiso organizacional en la Unidad Médico Legal de la provincia del Santa en 2023.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación:

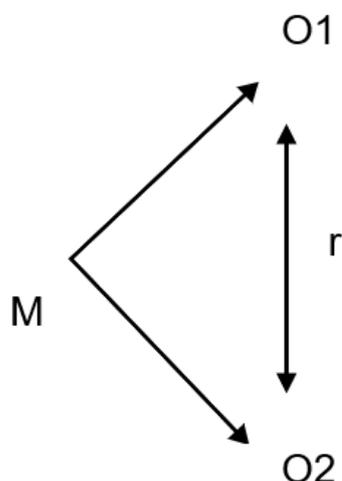
En este estudio, se empleó una metodología de estudio básico, también conocida como fundamental o pura, ya que se caracteriza por la búsqueda de conocimientos fundamentales y teóricos sin una aplicación inmediata o práctica. Este tipo de investigación se enfoca en la comprensión y exploración de conceptos, principios y leyes subyacentes en un campo específico, sin la intención inmediata de resolver problemas prácticos (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Por otro lado, el enfoque fue cuantitativo porque implicó el recojo de información con capacidad de ser analizada numéricamente para hallar patrones, asociaciones y tendencias. Este método utiliza la medición objetiva y estadísticas para obtener resultados cuantificables y generalizables, proporcionando un soporte sólido que fundamente la orientación de decisiones y la elaboración de teorías más amplias (Sardana et al., 2023).

3.1.2. Diseño de investigación:

En este estudio, se empleó un diseño de investigación no experimental, y en ese sentido se optó por el corte transversal y de alcance correlacional. La investigación no experimental es adecuada para abordar preguntas relacionadas con la descripción y la asociación entre variables y “la manipulación de la variable independiente no es posible” (Kotronoulas y Papadopoulou, 2023). Dado que este estudio se centra en comprender la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en una Unidad Médico Legal, el diseño de investigación no experimental es apropiado. Este diseño permitirá explorar y analizar la posible asociación entre estas dos variables clave.

Figura 1

Diagrama de diseño de la investigación



Nota: M= Muestra; O1= Estrés laboral; O2= Compromiso organizacional; r= Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Estrés laboral

Definición conceptual: Es la respuesta fisiológica y psicológica de un individuo ante eventos o situaciones que percibe como amenazantes o desafiantes para sus recursos y bienestar (Matteson y Ivancevich, 1987).

Definición operacional: Para medir esta variable en sus tres dimensiones se empleó la Estrés Laboral Organizacional de la OIT-OMS. El procedimiento de aplicación de encuestas se ejecutó de manera virtual por medio de la plataforma Google Forms. En primer lugar, se contactó a la muestra encuestada a través de comunicación virtual o presencial, según correspondió. Se proporcionó un enlace a la encuesta en línea, alojada en Google Forms, y se brindaron instrucciones claras para completarla.

Dimensiones: Clima y estructura organizacional, territorio organizacional, liderazgo y cohesión.

Indicadores: Dirección, información, control, respeto, control y privacidad, trabajo en equipo, conocimiento y tecnología, respaldo, respeto y confianza, colaboración.

Escala de medición: Intervalo.

Variable 2: Compromiso organizacional

Definición conceptual: Se define como el vínculo psicológico que desarrolla un empleado con su organización mediante el cual se produce el mantenimiento o la fractura de dicha relación (Meyer y Allen, 1991).

Definición operacional: Para la identificación del compromiso organizacional y sus dimensiones se aplicó el cuestionario sobre Compromiso organizacional de Meyer y Allen. El procedimiento de aplicación de encuestas se ejecutó de manera virtual por medio de la plataforma Google Forms. En primer lugar, se contactó a la muestra encuestada a través de comunicación virtual o presencial, según correspondió. Se proporcionó un enlace a la encuesta en línea, alojada en Google Forms, y se brindaron instrucciones claras para completarla.

Dimensiones: Compromiso afectivo, compromiso normativo, compromiso de continuación.

Indicadores: Vínculo emocional, significado personal, deseo de permanencia, percepciones de oportunidad, percepción de pérdida, vínculo moral, lealtad y reciprocidad.

Escala de medición: Intervalo.

La tabla de operacionalización de variables, se muestra en el anexo N° 1.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población del presente estudio correspondió a los 33 servidores públicos de una Unidad Médico Legal de la provincia del Santa, departamento de Ancash en el 2023.

La elección de estudiar a toda la población de la Unidad Médico Legal de la provincia del Santa se fundamentó en la facilidad de acceso a la totalidad de los participantes y en el tamaño reducido de la población de estudio. No se consideró la aplicación de una muestra en esta investigación, ya que abordar a todos los integrantes de la unidad permitió obtener una visión exhaustiva y representativa de la situación bajo análisis.

Criterios de inclusión:

- Ser un servidor público empleado en la Unidad Médico Legal de la provincia del Santa, departamento de Ancash.

-Tener por lo menos dos años de experiencia en su puesto.

Criterios de exclusión:

- Haber renunciado o sido despedido antes de la recopilación de datos.

- Haber estado en permisos prolongados durante el período del estudio, como licencias médicas a largo plazo o licencias personales.

3.3.2. Unidad de análisis

El servidor público individual.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para recopilar los datos se empleó la técnica de la encuesta que permite obtener información de un gran número de participantes de manera eficiente, ampliar la escala geográfica de la investigación, recopilar datos precisos sobre experiencias subjetivas y percepciones individuales, y facilitar enfoques de recopilación de datos mixtos o integrados (Kennedy et al., 2022). Además, el cuestionario como instrumento de esta técnica permitió obtener información en un lenguaje y presentación clara y sencilla (Kennedy et al., 2022).

La identificación del estrés laboral se realizó mediante la Escala de Estrés Laboral Organizacional de la OIT-OMS, creada por Matteson e Ivancevich (1987), adaptada por Medina (2007) y validada el año 2022 en trabajadores peruanos de una institución pública de salud por tres expertos con postgrado en gestión en salud: J. Vera Arriola; N. Delgado Huamán; H. Camacho Conchucos (De la Cruz Pérez, 2022). Para la presente investigación se midió su confiabilidad en un piloto de 10 casos, hallando un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.949 (Ver anexo 2).

De igual manera, para identificar la variable compromiso organizacional se empleó el cuestionario de Meyer y Allen (1991), adaptado por Montoya (2014) y validado el año 2022 en trabajadores peruanos de una institución pública de salud por tres expertos con postgrado en gestión en salud: J. Vera Arriola; N. Delgado Huamán; H. Camacho Conchucos (De la Cruz Pérez, 2022). Para la presente investigación

se midió su confiabilidad en un piloto de 10 casos, obteniendo un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.889 (Ver anexo 2).

3.5. Procedimientos

El procedimiento de aplicación de encuestas se ejecutó de manera virtual por medio de la plataforma Google Forms. En primer lugar, se contactó a la muestra encuestada a través de comunicación virtual o presencial, según correspondió. Se proporcionó un enlace a la encuesta en línea, alojada en Google Forms, y se brindaron instrucciones claras para completarla. Luego de esta tarea se trasladaron los resultados a un archivo de Excel para analizarlos. En Excel, se realizó la limpieza y ordenamiento de los datos, así como la creación de tablas de frecuencia y otras estadísticas descriptivas. Posteriormente, se empleó el software SPSS para llevar a cabo análisis estadísticos inferenciales. La información se organizó en tablas de frecuencia, figuras y resultados estadísticos.

3.6. Método de análisis de datos

Fueron dos los tipos de análisis estadísticos que se realizaron en esta investigación: descriptivo e inferencial. Para el primer caso, mediante el paquete MS Excel, se obtuvieron las frecuencias absolutas y relativas de cada variable de estudio para ser debidamente descritas.

En segundo lugar, con el software SPSS v. 25, se realizó la prueba de correlación R de Pearson si los datos seguían una distribución normal, y Rho de Spearman cuando no se cumplía esta condición, considerando un nivel de significancia de $p < 0.05$.

3.7. Aspectos éticos

La investigación se ejecutó siguiendo estrictos estándares éticos, en consonancia con las directrices establecidas por el CONCYTEC (Romaní et al., 2018) y otras instituciones relevantes. Estos principios éticos fundamentales sirvieron como cimiento para asegurar la integridad en la realización de la investigación y promover la honestidad en el ámbito académico. Asimismo, la propiedad intelectual fue garantizada empleado un coherente sistema de citación. Respecto a los datos que brindaron los participantes de esta investigación, se proporcionó un consentimiento

informado que explicó el objetivo del estudio y se veló por la protección de la privacidad en todo momento.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Nivel de estrés laboral en servidores públicos

Estrés laboral	<i>f</i>	%
Nivel Bajo	18	54.55
Nivel Medio	10	30.3
Nivel Alto	5	15.15
Total	33	100.0

Interpretación:

Según los resultados obtenidos de la tabla, se destaca que la mayoría de los participantes, específicamente el 54.55 %, experimenta un nivel bajo de estrés laboral. Asimismo, se evidencia que el 30.3 % de los servidores públicos presenta un nivel medio de estrés laboral, indicando una proporción significativa que experimenta cierto grado de presión o tensión en sus labores diarias. En contraste, solo el 15.15 % de los participantes exhibe un nivel alto de estrés laboral.

Tabla 2

Nivel de compromiso organizacional en servidores públicos

Compromiso organizacional	<i>f</i>	%
Nivel Bajo	7	21.21
Nivel Medio	20	60.61
Nivel Alto	6	18.18
Total	33	100.0

Interpretación:

En primer lugar, se destaca en la tabla que el 21.21 % de los participantes muestra un nivel bajo de compromiso organizacional. Por otro lado, el 60.61 % de los servidores públicos presenta un nivel medio de compromiso organizacional. Finalmente, el 18.18 % de los participantes exhibe un nivel alto de compromiso organizacional.

4.2. Resultados inferenciales

Contrastación de hipótesis general

Ho: No existe relación indirecta entre el nivel de estrés laboral y el compromiso organizacional en una Unidad Médico Legal de la provincia del Santa, 2023.

H1: Existe relación indirecta entre el nivel de estrés laboral y el compromiso organizacional en una Unidad Médico Legal de la provincia del Santa, 2023.

Nivel de significancia estadística: $\alpha = 0,05$

Prueba estadística: R de Pearson (variables presentaron normalidad).

Tabla 3

Relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en servidores públicos

		Compromiso organizacional
Estrés laboral	Correlación de Pearson	0,09
	Sig. (bilateral)	0,62
	N	33

Interpretación:

Como se observa en la tabla, el coeficiente de correlación de Pearson obtenido fue de 0.09, con un valor de significancia (p) de 0.62, lo que excede el nivel de significancia establecido (0.05). Por lo tanto, no hay evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula (Ho), que sostiene que no existe

una relación entre el nivel de estrés laboral y el compromiso organizacional en esta unidad. Estos resultados sugieren que, según el análisis estadístico, no hay una asociación significativa entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en la Unidad Médico Legal de la provincia del Santa en el año 2023.

Contrastación de hipótesis específica 1

Ho: No existe relación indirecta entre el nivel estrés laboral y el compromiso afectivo en una Unidad Médico Legal de la provincia del Santa, 2023.

H1: Existe relación indirecta entre el nivel estrés laboral y el compromiso afectivo en una Unidad Médico Legal de la provincia del Santa, 2023.

Nivel de significancia estadística: $\alpha = 0,05$

Prueba estadística: R de Pearson (variables presentaron normalidad).

Tabla 4

Relación entre el estrés laboral y el compromiso afectivo en servidores públicos

		Compromiso afectivo
Estrés laboral	Correlación de Pearson	0,07
	Sig. (bilateral)	0,69
	N	33

Interpretación:

Según los resultados de la prueba estadística de Pearson realizada para evaluar la relación entre el nivel de estrés laboral y el compromiso afectivo, se observa que el coeficiente de correlación obtenido es de 0.07, con un valor de significancia (p) de 0.69. Este valor de p supera el nivel de significancia establecido (0.05). Por lo tanto, no hay evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula (Ho), que plantea que no existe una relación indirecta entre el nivel de estrés laboral y el compromiso afectivo en esta unidad. En consecuencia, según el análisis estadístico, no se encuentra una

asociación significativa entre el estrés laboral y el compromiso afectivo en la Unidad Médico Legal de la provincia del Santa en el año 2023.

Contrastación de hipótesis específica 2

Ho: No existe relación indirecta entre el nivel de estrés laboral y el compromiso normativo en una Unidad Médico Legal de la provincia del Santa, 2023.

H1: Existe relación indirecta entre el nivel de estrés laboral y el compromiso normativo en una Unidad Médico Legal de la provincia del Santa, 2023.

Nivel de significancia estadística: $\alpha = 0,05$

Prueba estadística: R de Pearson (variables presentaron normalidad).

Tabla 5

Relación entre el estrés laboral y el compromiso normativo en servidores públicos

		Compromiso normativo
Estrés laboral	Correlación de Pearson	0,14
	Sig. (bilateral)	0,42
	N	33

Interpretación

En la tabla se muestra que el coeficiente de correlación obtenido es de 0.14, con un valor de significancia (p) de 0.42. Por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula que plantea la no correlación. En consecuencia, según esta prueba estadística, no se encuentra una asociación significativa entre el estrés laboral y el compromiso normativo en la Unidad Médico Legal de la provincia del Santa en el año 2023.

Contrastación de hipótesis específica 3

Ho: No existe relación indirecta entre el nivel de estrés laboral y el compromiso de continuidad en una Unidad Médico Legal de la provincia del Santa, 2023.

H1: Existe relación indirecta entre el nivel de estrés laboral y el compromiso de continuidad en una Unidad Médico Legal de la provincia del Santa, 2023.

Nivel de significancia estadística: $\alpha = 0,05$

Prueba estadística: R de Pearson (variables presentaron normalidad).

Tabla 6

Relación entre el estrés laboral y el compromiso de continuidad en servidores públicos

		Compromiso de continuidad
Estrés laboral	Correlación de	0,00
	Pearson	
	Sig. (bilateral)	1,00
	N	33

Interpretación

En esta última evidencia presentada en la tabla se muestra un valor de $p = 1,00$ y un coeficiente de $0,00$. Este resultado muestra claramente que no existe un nivel significativo de asociación entre el estrés laboral y el compromiso de continuidad en los servidores públicos en la Unidad Médico Legal de la provincia del Santa en el año 2023, en tal sentido no se rechaza la hipótesis nula de no correlación con base en la regla de inferencia establecida ($p > 0,05$).

V. DISCUSIÓN

La presente investigación se propuso explorar y comprender la relación existente entre el nivel de estrés laboral y el compromiso organizacional en una Unidad Médico Legal de la provincia del Santa en el año 2023. Para abordar este objetivo, se analizaron diferentes aspectos relacionados con el estrés laboral y los distintos tipos de compromiso organizacional, como el afectivo, normativo y de continuidad.

En primer lugar, los resultados revelaron que la mayoría de los participantes experimenta un nivel bajo de estrés laboral, con un 54.55 %, mientras que un 30.3 % presenta un nivel medio y un 15.15 % un nivel alto de estrés. Asimismo, en cuanto al compromiso organizacional, se observó que el 21.21 % de los participantes muestra un nivel bajo, el 60.61 % un nivel medio y el 18.18 % un nivel alto de compromiso.

Al aplicar la prueba estadística de Pearson para evaluar la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional, los resultados indicaron un coeficiente de correlación de 0.09, con un valor de significancia (p) de 0.62, superando el nivel establecido de 0.05. Esto sugiere que no hay evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula (H_0), concluyendo que no existe una asociación significativa entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en la Unidad Médico Legal de la provincia del Santa en el año 2023.

Al desglosar los análisis por tipos de compromiso, se encontró que tanto el compromiso afectivo como el normativo no mostraron asociaciones significativas con el estrés laboral, respaldando la hipótesis nula en ambos casos. Ahora bien, respecto al compromiso de continuidad, también se aceptó la hipótesis nula, indicando que no hay una correlación significativa entre el estrés laboral y el compromiso de continuidad en los servidores públicos de la Unidad Médico Legal.

Estos hallazgos ofrecen una visión integral de la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en el contexto específico de una Unidad Médico Legal, proporcionando información valiosa que puede ser considerada por profesionales, autoridades y responsables de la gestión del personal en entidades similares.

Además, revela un panorama complejo y matizado en la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en la Unidad Médico Legal. Considerando

la información presentada, es crucial explorar y ofrecer algunas explicaciones para los resultados obtenidos en cada dimensión del compromiso organizacional.

En primer lugar, al analizar la relación entre el nivel de estrés laboral y el compromiso afectivo, estos resultados sugieren que no hay evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, indicando que no existe una relación significativa entre el estrés laboral y el compromiso afectivo en esta unidad. Esta falta de asociación podría atribuirse a diversos factores, como una cultura organizacional sólida que fomente un ambiente de trabajo positivo, programas de bienestar para empleados o mecanismos efectivos de gestión del estrés que contrarresten los efectos negativos.

En cuanto al compromiso normativo, se observa un coeficiente de correlación de Pearson de 0.14 con un valor de significancia de 0.42. Aunque el resultado no alcanza significancia estadística, es interesante destacar que la correlación es más pronunciada en comparación con el compromiso afectivo. Esto podría indicar que, aunque débil, existe una tendencia hacia una relación positiva entre el estrés laboral y el compromiso normativo. La interpretación podría sugerir que, en situaciones de estrés, los empleados pueden sentir una mayor obligación moral de permanecer en la organización, posiblemente motivados por la percepción de que abandonar la unidad conllevaría costos significativos.

Por otro lado, la dimensión de compromiso de continuación no muestra una correlación significativa con el estrés laboral, con un valor de p igual a 1.00 y un coeficiente de 0.00. Esto supone que tanto trabajadores que sufren estrés como los que no lo sufren, podrían tener un alto o bajo compromiso de continuación, que estaría asociado a otras variables que podrían ser el nivel de remuneraciones o el clima organizacional.

Los resultados hallados en la presente investigación se contrastan con investigaciones previas a nivel nacional que abordan temas similares. En particular, los hallazgos de Márquez (2020), Flores (2019), y Ruíz (2019) ofrecen perspectivas adicionales que enriquecen la comprensión de la dinámica entre estas variables.

En el estudio de Márquez (2020) realizado en un organismo estatal en Arequipa, se encontró una relación positiva y directa entre el compromiso organizacional y el

estrés laboral. Esta conclusión difiere de los resultados hallados en la presente investigación, donde la prueba estadística de Pearson no reveló una asociación significativa entre estas variables en la Unidad Médico Legal. La discrepancia en los hallazgos podría deberse a las diferencias contextuales entre las entidades estudiadas, como las particularidades del sector de salud y la naturaleza específica del trabajo en una Unidad Médico Legal. Además, se anota que, aunque existe correlación en el estudio de Márquez, esta es de baja intensidad y se optó por otras pruebas estadísticas lo que posibilitan resultados con variabilidad.

El estudio de Flores (2019), centrado en trabajadores de una institución estatal en Tarapoto, no encontró ninguna relación entre los componentes del compromiso y el estrés laborales. De esta manera se encuentra similitudes con los resultados actuales y ambos estudios sugieren que la relación entre el estrés y el compromiso puede variar según la naturaleza y las características específicas de las funciones desempeñadas por los empleados en diferentes entornos laborales del sector público.

En cuanto al trabajo de Ruíz (2019) en Trujillo, que exploró la relación entre el estrés laboral y los niveles de compromiso organizacional en una unidad de la gerencia regional de salud, los resultados indicaron que no se presentaba una relación significativa entre estas variables. También el enfoque metodológico fue similar al de la presente investigación, la falta de asociación es similar con la no relación encontrada en el estudio actual. Estas evidencias resaltan la importancia de considerar las particularidades contextuales y organizacionales que pueden influir en la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional. En cuanto a los niveles de estrés y compromiso este último es más similar al de la presente investigación al encontrar evidencia de una mayor concentración de la población estudiada en los niveles medios y altos. En cuanto al estrés se presenta una variabilidad más considerable, aunque también es un punto a considerar la presencia en los niveles bajos de estrés en la población.

En conjunto, estos hallazgos sugieren que la dinámica entre el estrés laboral y el compromiso organizacional es compleja y puede variar significativamente según el contexto laboral específico. La diversidad de resultados también destaca la necesidad de una investigación continua y específica para comprender mejor los

factores que influyen en la relación entre estas variables en diferentes entidades y sectores laborales. Estos antecedentes proporcionan un marco valioso para interpretar y contextualizar los resultados hallados en la presente investigación, contribuyendo así a la comprensión más amplia de la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en el ámbito de la salud pública en el Perú

Ahora bien, en cuanto al plano internacional, las investigaciones de Sánchez (2021), Da Cidra (2020) y Salgado (2021) también proporcionan perspectivas valiosas que enriquecen la comprensión de la dinámica entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en diferentes contextos y sectores.

En el estudio de Sánchez (2021) en la Región de Murcia y la provincia de Alicante (España), se exploró la relación entre el estrés laboral, el compromiso organizacional y el teletrabajo. Aunque el enfoque difiere en términos de la inclusión del teletrabajo, los resultados obtenidos indicaron que la adopción del teletrabajo después de la pandemia no aumentó la participación de los empleados en la organización ni incrementó el estrés relacionado con esta forma de trabajo. Estos resultados contrastan con la presente investigación, donde se analizó la relación en un contexto de trabajo presencial en una institución de salud.

El trabajo de investigación de Da Cidra (2020) en Portugal examinó la relación entre la percepción de apoyo organizacional, el compromiso y el estrés. Los resultados demostraron que la percepción de apoyo organizacional contribuye a un mayor compromiso y a la reducción del estrés en los empleados. Esta relación positiva entre el apoyo organizacional, el compromiso y la reducción del estrés resalta la importancia de estrategias de apoyo en las organizaciones para mejorar el bienestar de los empleados. Aunque el enfoque difiere en cuanto a la variable de apoyo organizacional, estos resultados pueden contextualizarse en la discusión de la presente investigación, considerando la relevancia del apoyo organizacional en la gestión del estrés laboral y el fomento del compromiso.

El estudio de Salgado (2021) en una empresa minorista de alimentos en Portugal investigó la relación entre la carga de trabajo, el burnout y el compromiso laboral. Los resultados mostraron una relación significativa y positiva entre la carga de trabajo y el agotamiento, así como una relación negativa y significativa entre la

carga de trabajo y el compromiso. Estos hallazgos sugieren que una mayor carga de trabajo se asocia con niveles más altos de burnout y una disminución del compromiso. Estos resultados pueden enriquecer la discusión de la presente investigación al proporcionar evidencia adicional de la complejidad de la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional, destacando la importancia de gestionar adecuadamente la carga de trabajo para mantener un compromiso saludable.

En conjunto, estos estudios internacionales ofrecen una perspectiva global sobre la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional, resaltando la diversidad de factores contextuales que pueden influir en esta dinámica. La comparación de estos resultados con la presente investigación contribuye a enriquecer la comprensión de esta relación en diferentes entornos laborales y proporciona *insights* valiosos para la implementación de estrategias efectivas de gestión del estrés y fomento del compromiso organizacional.

La discusión de los resultados se enriquece al considerar las principales fuentes teóricas que respaldan las perspectivas de la investigación, centrándose en la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional. Las teorías presentadas, provenientes de expertos en gestión del estrés y compromiso organizacional, proporcionan un marco conceptual sólido para interpretar los hallazgos.

El estrés laboral, conceptualizado como la respuesta fisiológica y psicológica a eventos percibidos como amenazantes o desafiantes para los recursos y el bienestar del individuo, se analiza desde la perspectiva de las demandas laborales y la capacidad del individuo para hacerles frente (Matteson y Ivancevich, 1987). La relación entre estas demandas y la capacidad determina el nivel de estrés experimentado. Además, se destaca la influencia del clima y la estructura organizacional, el territorio organizacional, el liderazgo y la cohesión del grupo en la percepción de estrés de los empleados. Estos elementos ofrecen un contexto integral para comprender cómo las características organizacionales pueden modular la experiencia de estrés de los trabajadores.

Se debe tener en cuenta que el estrés en el entorno laboral surge como resultado de una serie de presiones y desafíos ineludibles que acompañan el mundo laboral. Estas presiones y desafíos han ido en aumento a medida que las demandas competitivas se han intensificado con el tiempo. Cuando los recursos necesarios para hacer frente a estas presiones están disponibles en cantidades adecuadas, los individuos pueden lidiar con ellas de manera efectiva. No obstante, cuando la presión se vuelve excesiva y los recursos son insuficientes, los trabajadores pueden experimentar estrés. El estrés tiene el potencial de perjudicar tanto la salud de los colaboradores como el desempeño de las organizaciones (Untarini et al., 2020).

La Teoría Transaccional de Estrés y Procesos Cognitivos de Lazarus y Folkman (Como se citó en Obbarius et al., 2021) agrega una dimensión cognitiva, destacando la importancia de la evaluación primaria y secundaria en la respuesta de estrés. Este enfoque reconoce la individualidad en la percepción de situaciones laborales y subraya la importancia de los procesos cognitivos en la experiencia de estrés. Además, identifica dos tipos de estrategias de afrontamiento: enfocadas en el problema y centradas en la emoción, que los empleados pueden emplear para manejar situaciones estresantes.

En relación con el compromiso organizacional, el modelo de Meyer y Allen (1991) destaca tres componentes clave: compromiso afectivo, normativo y de continuación. Estos componentes reflejan la conexión emocional, la obligación moral y la percepción de costos asociados con dejar la organización. Se reconoce la importancia de estos componentes en la adaptación de los empleados a entornos laborales cambiantes y en la retención de talento.

Como se ha mencionado, este modelo se apoya en las siguientes dimensiones:

Compromiso afectivo, en el cual los colaboradores se sienten emocionalmente conectados con su institución. Sienten un fuerte sentido de adhesión y una conexión emocional profunda. Esta conexión positiva puede actuar como un amortiguador contra el estrés laboral. Cuando los empleados sienten que son valorados y apreciados por la organización, es más probable que experimenten un compromiso afectivo sólido.

Compromiso Normativo, que se relaciona con la obligación moral de un empleado hacia su organización. Se apoya en la creencia de que el empleado debe permanecer en la organización debido a una sensación de deber. El compromiso normativo puede ser tanto una fuente de estrés como una forma de lidiar con el estrés laboral. Por ejemplo, si un empleado siente una fuerte obligación moral de quedarse en su trabajo a pesar de experimentar estrés, esto puede aumentar su compromiso normativo.

Y el compromiso de continuación, referido a la percepción de los empleados de que dejar la organización tendría costos significativos, como la pérdida de beneficios, amigos en el trabajo o inversión en términos de tiempo y esfuerzo. En situaciones de alto estrés, los empleados pueden sentirse atrapados en sus trabajos debido a estos costos percibidos, lo que puede afectar negativamente su bienestar

Por otro lado, se encuentran estudios que indican la variedad de factores que inciden en el compromiso organizacional, al respecto Konya et al. (2016) señalan que las características mismas del trabajo, la estructura y el entorno organizacional vinculadas estas a las particularidades personal se configuran como factores predictoras del compromiso.

La perspectiva de Cohen (2007) añade una reconceptualización del compromiso organizacional, considerando antecedentes, propensiones y formas de compromiso. Se enfoca en los valores, la elección del trabajo y las experiencias laborales previas como factores determinantes del compromiso. Este modelo, al dividir el compromiso en dimensiones afectivas e instrumentales, proporciona una comprensión más detallada de cómo los empleados se vinculan emocional y prácticamente con la organización.

La conexión entre el estrés laboral y el compromiso organizacional se presenta como un fenómeno complejo y multifacético. La literatura revisada sugiere que la percepción de estrés puede afectar directa o indirectamente los niveles de compromiso organizacional. Por ejemplo, un alto nivel de estrés laboral puede disminuir el compromiso afectivo al afectar negativamente la conexión emocional con la organización. Asimismo, la relación entre el estrés laboral y el compromiso

normativo puede variar según la percepción individual de las obligaciones morales hacia la organización en situaciones estresantes.

En conclusión, la integración de estas teorías teje una narrativa coherente sobre la dinámica entre el estrés laboral y el compromiso organizacional. La comprensión de las demandas laborales, la capacidad individual, los procesos cognitivos, los componentes del compromiso organizacional y los factores contextuales permite interpretar de manera más completa los resultados de la presente investigación. La aplicación de estos marcos teóricos en el análisis de los datos respalda la validez y la robustez de los hallazgos, proporcionando una base sólida para la toma de decisiones y la implementación de estrategias en la Unidad Médico Legal de la provincia del Santa en el año 2023.

Finalmente, los hallazgos de esta investigación resaltan la complejidad y la singularidad de las relaciones entre el estrés laboral y el compromiso organizacional. Las explicaciones ofrecidas aquí proporcionan un marco interpretativo, pero la naturaleza multifacética de estos fenómenos sugiere que factores adicionales, tanto contextuales como individuales, podrían influir en las dinámicas observadas. La aplicación de estrategias de gestión del estrés personalizadas y la promoción de un entorno de trabajo saludable podrían emerger como áreas clave para mejorar el compromiso organizacional en la Unidad Médico Legal de la provincia del Santa.

VI. CONCLUSIONES

Se concluye que, en la Unidad Médico Legal de la provincia del Santa en 2023, un 54.55 % de los participantes experimenta un nivel bajo de estrés laboral, mientras que el 30.3 % presenta un nivel medio y el 15.15 % exhibe un nivel alto.

En cuanto al compromiso organizacional, el 21.21 % muestra un nivel bajo, el 60.61 % tiene un nivel medio y el 18.18 % presenta un nivel alto. Estos resultados indican un compromiso organizacional mayoritariamente medio en la Unidad Médico Legal de la provincia del Santa.

Tras analizar la relación entre el nivel de estrés laboral y el compromiso afectivo en la Unidad Médico Legal de la provincia del Santa en 2023, los datos revelaron que, el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.07 y el valor $p = 0.69$, concluyendo que no existe una asociación estadísticamente significativa entre estas dos variables.

En cuanto a la relación entre estrés laboral y el compromiso normativo, el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0,14 con un nivel de significancia de 0,42, por lo tanto, se concluye que no existe evidencia de asociación significativa entre la variable estrés laboral y la dimensión compromiso normativo de los servidores públicos en la Unidad Médico Legal de la provincia del Santa en 2023.

Por otro lado, se concluye que no existe correlación entre los niveles de estrés laboral y el compromiso de continuidad en una Unidad Médico Legal de la provincia del Santa, en 2023, al mostrar un nivel de significancia de 1,00.

Finalmente, la prueba estadística de Pearson también demostró que no existe evidencia para aceptar la correlación entre la variable estrés laboral y compromiso organización en los servidores públicos en una Unidad Médico Legal de la provincia del Santa, 2023; al establecer un nivel de significancia de 0,62 entre ambas variables estudiadas.

VII. RECOMENDACIONES

La institución debería considerar la implementación de programas efectivos de gestión del estrés para sus empleados, con enfoque en técnicas de afrontamiento y bienestar emocional. Además, se sugiere promover un ambiente laboral que fomente la comunicación abierta, el apoyo entre colegas y el reconocimiento de logros, elementos que pueden contribuir a reducir el impacto del estrés laboral.

En cuanto a las autoridades, estas deben considerar la implementación de políticas institucionales que promuevan el bienestar emocional de los empleados, reconociendo la importancia de un equipo saludable para el éxito organizacional en la Unidad Médico Legal de la provincia del Santa.

También se recomienda proporcionar recursos y apoyo financiero para programas de desarrollo personal y profesional, como talleres de gestión del tiempo, habilidades de afrontamiento y actividades que fomenten el equilibrio trabajo-vida.

Se recomienda la realización de estudios longitudinales que permitan seguir la evolución de la relación entre el estrés laboral y el compromiso afectivo con el tiempo, proporcionando una comprensión más completa de esta dinámica.

Complementar los estudios cuantitativos con investigaciones cualitativas para obtener percepciones más detalladas sobre las experiencias individuales y los factores subyacentes que puedan influir en la relación entre estrés y compromiso organizacional en la Unidad Médico Legal de la provincia del Santa.

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>
- Akbari, J., Akbari, R., Shakerian, M., y Mahaki, B. (2017). Job demand-control and job stress at work: A cross-sectional study among prison staff. *Journal of Education and Health Promotion*, 6, 15. https://doi.org/10.4103/jehp.jehp_68_14
- Al Hajj, R., Vongas, J. G., Jamal, M., y ElMelegy, A. R. (2023). The essential impact of stress appraisals on work engagement. *PloS One*, 18(10), e0291676. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0291676>
- AL-Jabari, B., y Ghazzawi, I. (2019). Organizational Commitment: A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda. *International Leadership Journal*, 11, 78-119.
- Ben-Zur, H. (2020). Emotion-Focused Coping. En V. Zeigler-Hill y T. K. Shackelford (Eds.), *Encyclopedia of Personality and Individual Differences* (pp. 1343-1345). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-24612-3_512
- Bhardwaj, B., y Kalia, N. (2021). Contextual and task performance: Role of employee engagement and organizational culture in hospitality industry. *Vilakshan - XIMB Journal of Management*, ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/XJM-08-2020-0089>
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource*

- Management Review*, 17(3), 336-354.
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.05.001>
- Da Cidra-Lopes, C. F. (2020). *A influência do suporte organizacional no stress ocupacional e no engagement no trabalho* [masterThesis].
<https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/42376>
- De la Cruz Pérez, J. P. (2022). *Estrés laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de salud de un policlínico en Lima sur—Perú, 2021* [Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81705>
- Espinoza, S. K. D., Alva, F. A. C., y Rodríguez, K. C. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11-18.
<https://www.redalyc.org/journal/5728/572863748003/html/>
- Flores-Saavedra, T. (2019). *Análisis relacional entre engagement y el estrés laboral en los colaboradores de una institución estatal de la ciudad de Tarapoto* [Universidad de San Martín de Porres].
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3420795>
- Gamonal-Limcaoco, S., Montero-Mateos, E., Lozano-López, M. T., Maciá-Casas, A., Matías-Fernández, J., y Roncero, C. (2022). Perceived stress in different countries at the beginning of the coronavirus pandemic. *International Journal of Psychiatry in Medicine*, 57(4), 309-322.
<https://doi.org/10.1177/00912174211033710>
- Godlewski, R., y Kline, T. (2012). A model of voluntary turnover in male Canadian Forces recruits. *Military Psychology*, 24(3), 251-269.
<https://doi.org/10.1080/08995605.2012.678229>

- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación científica. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., y Matteson, M. T. (2006). *COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL*. McGraw-Hill Interamericana de España S.L.
- Juárez, B. (2022, julio 28). El 80% de las personas en la región no se siente comprometida con su trabajo. *El Economista*.
<https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/El-80-de-las-personas-en-la-region-no-se-siente-comprometida-con-su-trabajo-20220727-0093.html>
- Kennedy, E. B., Jensen, E. A., y Jensen, A. M. (2022). Methodological Considerations for Survey-Based Research During Emergencies and Public Health Crises: Improving the Quality of Evidence and Communication. *Frontiers in Communication*, 6.
<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fcomm.2021.736195>
- Kim, J., y Jung, H.-S. (2022). The Effect of Employee Competency and Organizational Culture on Employees' Perceived Stress for Better Workplace. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8), 4428. <https://doi.org/10.3390/ijerph19084428>
- Kincentric. (2022). *Tendencias globales en el compromiso de los empleados 2022: Aspectos destacados de la investigación*.
<https://www.kincentric.com/-/media/kincentric/2022/november/talent-uprising-esp/pdfs/10-global-trends-in-employee-engagement-2022-highlightsspa.pdf>
- Konya, V., Matic, D., y Pavlovic, J. (2016). The Influence of Demographics, Job Characteristics and Characteristics of Organizations on Employee

Commitment. *Acta Polytechnica Hungarica*, 13, 119-138.

<https://doi.org/10.12700/APH.13.3.2016.3.7>

Kotronoulas, G., y Papadopoulou, C. (2023). A Primer to Experimental and Nonexperimental Quantitative Research: The Example Case of Tobacco-Related Mouth Cancer. *Seminars in Oncology Nursing*, 39(2), 151396. <https://doi.org/10.1016/j.soncn.2023.151396>

Lazarus, R. S., y Folkman, S. (1987). Transactional theory and research on emotions and coping. *European Journal of Personality*, 1(3), 141-169. <https://doi.org/10.1002/per.2410010304>

Lin, C. pei, Xian, J., Li, B., y Huang, H. (2020). Transformational Leadership and Employees' Thriving at Work: The Mediating Roles of Challenge-Hindrancel Stressors. *Frontiers in Psychology*, 11, 1400. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01400>

López, J. C. (2021). Pensar el territorio desde los estudios organizacionales: Conversaciones para el análisis organizacional en la dimensión espacial. *Innovar*, 31(79), Article 79. <https://doi.org/10.15446/innovar.v31n79.91891>

Lourenção, L. G., Sodré, P. C., Gazetta, C. E., Silva, A. G. da, Castro, J. R., y Maniglia, J. V. (2022). Occupational stress and work engagement among primary healthcare physicians: A cross-sectional study. *São Paulo Med. j*, 747-754. http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-31802022000600747

Mariño, C. O. P. (2022). Inseguridad laboral percibida como factor determinante del estrés laboral percibido ante el impacto de la pandemia COVID-19 en trabajadores peruanos dependientes. *Revista Muro de la Investigación*, 8(2), Article 2. <https://doi.org/10.17162/rmi.v8i2.1765>

- Marquez-Chan, M. J. (2020). *Compromiso organizacional y estrés laboral en el personal administrativo de un organismo del estado* [Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3285133>
- Matteson, M. T., y Ivancevich, J. M. (1987). *Controlling work stress: Effective human resource and management strategies* (pp. xx, 378). Jossey-Bass.
- Medina, S., Preciado, M. de L., y Pando, M. (2007). ADAPTACIÓN DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL ORGANIZACIONAL PARA TRABAJADORES MEXICANOS. *RESPYN Revista Salud Pública y Nutrición*, 8(4), Article 4.
<https://respyn.uanl.mx/index.php/respyn/article/view/197>
- Meyer, J. P., y Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Montoya Santos, E. M. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center* [Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)].
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/581494>
- Muda, A. L., y Fook, C. Y. (2020). Psychological Empowerment and Organisational Commitment among Academic Staff of Public Universities in Malaysia. *Asian Journal of University Education*, 16(2), 26-35.
- Murad, H. (2023). Cultural stress: The undiagnosed epidemic of our time. *Journal of Integrative Medicine*, 21(3), 221-225.
<https://doi.org/10.1016/j.joim.2023.03.008>

- Obbarius, N., Fischer, F., Liegl, G., Obbarius, A., y Rose, M. (2021). A Modified Version of the Transactional Stress Concept According to Lazarus and Folkman Was Confirmed in a Psychosomatic Inpatient Sample. *Frontiers in Psychology*, 12, 584333. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.584333>
- Presidencia del Consejo de Ministros. (2023a). *Decreto Legislativo N.° 1554*. <https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/4216571-1554>
- Presidencia del Consejo de Ministros. (2023b). *Decreto Supremo N.° 042-2023-PCM*. <https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/4033336-042-2023-pcm>
- Purnawati, S., Adiatmika, I. P., y Lesmana, C. (2021). The Effect of a Problem-focused Coping Stress Management Program on Self-efficacy, Psychological Distress, and Salivary Cortisol among First-year Medical Students of Udayana University. *Acta Medica Philippina*, 55. <https://doi.org/10.47895/amp.v55i6.3163>
- Romaní, F., Pariasca, J. C., Madrid, J. A., y Herrera, D. E. (2018). La divulgación científica en el campo de la salud pública. La experiencia del Instituto Nacional De Salud. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 35, 515-522. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2018.353.3640>
- Ruíz, M. G. (2019). *Relación Entre Estrés Laboral Y Compromiso Organizacional En Los Trabajadores De La Unidad De Administración De La Gerencia Regional De Salud*. [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37570>
- Salgado, S. (2021). *Influência da carga de trabalho nos níveis de eork engagement e burnout dos trabalhadores* [masterThesis]. <https://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/76854>

- Sánchez-González, R. (2021). *Estudio sobre el teletrabajo, estrés laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la Región de Murcia y la provincia de Alicante*. [Universidad Miguel Hernández de Elche].
<http://dspace.umh.es/handle/11000/25833>
- Santana-Martins, M., Nascimento, J. L., y Sánchez-Hernández, M. I. (2022). Employees' emotional awareness as an antecedent of organizational commitment—The mediating role of affective commitment to the leader. *Frontiers in Psychology*, 13, 945304.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.945304>
- Sardana, N., Shekoohi, S., Cornett, E. M., y Kaye, A. D. (2023). Chapter 6—Qualitative and quantitative research methods. En A. D. Kaye, R. D. Urman, E. M. Cornett, y A. N. Edinoff (Eds.), *Substance Use and Addiction Research* (pp. 65-69). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-323-98814-8.00008-1>
- Scales, A. N., y Quincy Brown, H. (2020). The effects of organizational commitment and harmonious passion on voluntary turnover among social workers: A mixed methods study. *Children and Youth Services Review*, 110, 104782. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2020.104782>
- Soto, M. I. N., Rubio, P. R., y Uribe, E. F. G. (2021). Modelo de dos dimensiones del compromiso organizacional: Aproximación teórica al modelo de Cohen. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Infomática*, 10(29).
https://www.redalyc.org/journal/6379/637968300003/html/#redalyc_637968300003_ref27

- Untarini, N., Sayyida, S., y Singh, S. K. (2020). Occupational stress management in managerial employees: An analysis of level and source of work stress. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 13(1), Article 1. <https://doi.org/10.26740/bisma.v13n1.p47-68>
- Wee, Y., Bhyan, S. B., Liu, Y., Lu, J., Li, X., y Zhao, M. (2019). The bioinformatics tools for the genome assembly and analysis based on third-generation sequencing. *Briefings in Functional Genomics*, 18(1), 1-12. Scopus. <https://doi.org/10.1093/bfpg/ely037>
- Yang, J. F., Shi, W., Chen, E. W., Luo, B. N., Zhao, J. Z., Yin, Z., y Tao, J. (2023). Are “outsiders” in? Exploring the impact of outsourced workers’ perceived insider status and job value status on job performance. *Frontiers in Psychology*, 14, 1159022. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1159022>
- Zurita, M. (2023, octubre 26). ¿Estrés y enojo laboral? Esta encuesta muestra que los latinoamericanos sentimos menos estas emociones en el trabajo que la media global. *Forbes Chile*. <https://forbes.cl/capital-humano/2023-10-26/estres-y-enojo-laboral-esta-encuesta-muestra-que-los-latinoamericanos-sentimos-menos-estas-emociones-en-el-trabajo-que-la-media-global/>

ANEXOS

Tabla de operacionalización de variables

Variables	Definición de conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Estrés laboral	Es la respuesta fisiológica y psicológica de un individuo ante eventos o situaciones que percibe como amenazantes o desafiantes para sus recursos y bienestar (Matteson y Ivancevich, 1987).	Para medir esta variable en sus tres dimensiones se empleará la Estrés Laboral Organizacional de la OIT-OMS.	Clima y estructura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección • Información • Control • Respeto 	• Intervalo
			Territorio organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Control y privacidad • Trabajo en equipo • Conocimiento y tecnología 	
			Liderazgo y cohesión	<ul style="list-style-type: none"> • Respaldo • Respeto y Confianza • Colaboración 	
Compromiso organizacional	Se define como el vínculo psicológico que desarrolla un empleado con su organización mediante el cual se produce el mantenimiento o la fractura de dicha relación (Meyer y Allen, 1991).	Para la medición del compromiso organizacional y sus dimensiones se aplicará el cuestionario sobre Compromiso organizacional de Meyer y Allen.	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> • Vínculo emocional • Significado personal • Deseo de permanencia 	• Intervalo
			Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> • Percepciones de oportunidad • Percepción de pérdida 	
			Compromiso de continuación	<ul style="list-style-type: none"> • Vínculo moral • Lealtad • Reciprocidad 	

Instrumentos de recolección de datos

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL ORGANIZACIONAL

Instrucciones: En el siguiente cuestionario, responda cada pregunta marcando la opción que considere luego de realizar una lectura cuidadosa respecto a las percepciones sobre estrés laboral en su trabajo. Considera la siguiente escala de respuestas: Nunca=1, Casi nunca=2, Ocasionalmente=3, Algunas veces=4, Frecuentemente=5, Casi siempre=6, Siempre=7

N.º	Preguntas	1	2	3	4	5	6	7
1	¿El que no comprendas las metas y misión de la organización te causa estrés?							
2	¿El rendirle informes a tu jefe(a) de área te causa estrés?							
3	¿El que no estés en condiciones de controlar las actividades de tu área te causa estrés?							
4	¿El que los recursos disponibles para llevar a cabo tu trabajo sean limitados te causa estrés?							
5	¿El que tu jefe(a) no dé la cara por ti ante la organización te causa estrés?							
6	¿El que tu jefe(a) de área no te respete te causa estrés?							
7	¿El que no sea parte de un área que colabore estrechamente me causa estrés?							
8	¿El que tu área no te respalde en tus metas te causa estrés?							
9	¿El que tu área no tenga prestigio ni valor dentro de la organización te causa estrés?							
10	¿El que la forma en que trabaja la organización no sea clara te causa estrés?							
11	¿El que las políticas generales de la dirección de la organización impidan tu buen desempeño te causa estrés?							
12	¿El que los trabajadores de tu organización tengan poco control sobre su trabajo te causa estrés?							
13	¿El que tu jefe(a) de área no se preocupe por tu bienestar te causa estrés?							
14	¿El no tener el conocimiento profesional necesario para competir dentro de tu organización te causa estrés?							
15	¿El no tener un espacio privado en tu trabajo te causa estrés?							
16	¿El que se maneje mucho papeleo en la organización te causa estrés?							

17	¿El que tu jefe(a) de área no tenga confianza en el desempeño de tu trabajo te causa estrés?								
18	¿El que tu área se encuentre desorganizada te causa estrés?								
19	¿El que tu área no te brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que hace la organización te causa estrés?								
20	¿El que la organización carezca de dirección y objetivos te causa estrés?								
21	¿El que tu área te presione demasiado te causa estrés?								
22	¿El que tengas que colaborar con trabajadores de otras áreas te causa estrés?								
23	¿El que tu área no te brinde ayuda profesional cuando lo necesitas te causa estrés?								
24	¿El que no exista respeto en tu área te causa estrés?								
25	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad te causa estrés?								

¡GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!

Ficha técnica

Nombre original del instrumento:	Escala de Estrés Laboral Organizacional
Autor y año:	Matteson e Ivancevich (1987)
Adaptación:	Medina et al. (2007)
Objetivo del instrumento:	Medir el nivel de Estrés Laboral
Usuarios:	Personas adultas
Forma de administración o modo de aplicación:	Individual
Validez:	Validación de contenido por tres expertos con postgrado en gestión en salud: J. Vera Arriola; N. Delgado Huamán; H. Camacho Conchucos (De la Cruz Pérez, 2022).
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach de 0.949
Dimensiones:	Clima y estructura organizacional (ítems: 1, 11, 20, 2, 16, 10, 12, 24), territorio organizacional (ítems: 3, 15, 4, 22, 14, 25), liderazgo y cohesión (ítems: 5, 8, 13, 19, 6, 17, 21, 7, 9, 18, 23)
Puntuación:	Nunca=1, Casi Nunca=2, Ocasionalmente=3, Algunas veces=4, Frecuentemente=5, Casi siempre=6, Siempre=7
Baremos:	Nivel bajo = 25-74 Nivel medio = 75-125 Nivel alto = 126-175

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Instrucciones: Lea cuidadosamente y marque con un a “X” la opción que corresponda de las cinco que se presentan respecto a su percepción sobre el compromiso organizacional, en la siguiente escala: Totalmente en desacuerdo=1, En desacuerdo=2, Ni de acuerdo ni en desacuerdo=3, De acuerdo=4, Totalmente de acuerdo=5

N.º	Ítems	1	2	3	4	5
Compromiso afectivo						
1.	Esta institución tiene un gran significado personal para mí.					
2.	Me siento como parte de una familia en esta institución.					
3.	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a esta institución.					
4.	Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas.					
5.	Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella.					
6.	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta institución.					
Compromiso de continuidad						
7.	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución es porque otra no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
8.	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.					
9.	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en esta institución es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo aquí.					
10.	Ahora mismo sería muy duro para mí dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo.					
11.	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora la institución.					
12.	En mi situación actual quedarme en la institución es tanto una necesidad como un deseo.					
Compromiso normativo						
13.	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.					
14.	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi institución.					
15.	Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución, considerando todo lo que me ha dado.					

16.	Ahora mismo no abandonarí­a mi instituci3n, porque me siento obligado con toda su gente.					
17.	Esta instituci3n se merece mi lealtad.					
18.	Siento que le debo mucho a esta instituci3n.					

¡GRACIAS POR SU PARTICIPACI3N!

Ficha T3cnica

Nombre original del instrumento:	Cuestionario de Compromiso organizacional
Autor y año:	Meller y Allen (1991)
Adaptaci3n:	Montoya (2014)
Objetivo del instrumento:	Medir el nivel de Compromiso organizacional
Usuarios:	Personas adultas
Forma de administraci3n o modo de aplicaci3n:	Individual
Validez:	Validaci3n de contenido por tres expertos con postgrado en gesti3n en salud: J. Vera Arriola; N. Delgado Huamán; H. Camacho Conchucos (De la Cruz P3rez, 2022).
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach de 0.889
Dimensiones:	Compromiso afectivo (tems: 1,2,3,4,5,6), compromiso normativo (tems: 7,8,9,10,11,12), compromiso de continuidad (tems: 13,14,15,16,17,18)
Puntuaci3n:	Totalmente en desacuerdo=1, En desacuerdo=2, Ni de acuerdo ni en desacuerdo=3, De acuerdo=4, Totalmente de acuerdo=5
Baremos:	Nivel bajo = 18-42 Nivel medio = 43-66 Nivel alto = 67-90

Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables/dimensiones	Metodología
¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés laboral y el compromiso organizacional en una Unidad Médico Legal de la provincia del Santa, 2023?	Establecer la relación entre el nivel de estrés laboral y el compromiso organizacional en una Unidad Médico Legal de la provincia del Santa, 2023	Existe relación indirecta entre el nivel de estrés laboral y el compromiso organizacional en una Unidad Médico Legal de la provincia del Santa, 2023.	<p>VARIABLE 1 Estrés Laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Clima y estructura organizacional • Territorio organizacional • Liderazgo y cohesión <p>VARIABLE 2 Compromiso organizacional</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compromiso afectivo • Compromiso normativo • Compromiso de continuidad 	<p>Tipo: Cuantitativa, básica</p> <p>Diseño: No experimental, transversal, de alcance correlacional</p> <p>Método: Científico (análisis, síntesis, deducción, inducción)</p> <p>Población y muestra: Población: 33 servidores públicos de una Unidad Médico Legal de la provincia del Santa, departamento de Ancash. Unidad muestral: Servidor público individual.</p> <p>Técnicas: encuesta</p> <p>Instrumentos: Escala de Estrés Laboral Organizacional de la OIT-OMS. Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen.</p> <p>Método de análisis de datos: Estadística descriptiva (frecuencias) e inferencial (Rho de Spearman) con MS Excel y SPSS v. 25</p>
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
a) ¿Cuál es la relación entre el nivel estrés laboral y el compromiso afectivo en una Unidad Médico Legal de la provincia del Santa, 2023;	a) Establecer la relación entre el nivel estrés laboral y el compromiso afectivo en una Unidad Médico Legal de la provincia del Santa, 2023;	a) Se presenta relación indirecta entre el nivel estrés laboral y el compromiso afectivo en una Unidad Médico Legal de la provincia del Santa, 2023;		
b) ¿Cuál es la relación entre el nivel estrés laboral y el compromiso normativo en una Unidad Médico Legal de la provincia del Santa, 2023;	b) Determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y el compromiso normativo en una Unidad Médico Legal de la provincia del Santa, 2023;	b) Hay relación indirecta entre el nivel de estrés laboral y el compromiso normativo en una Unidad Médico Legal de la provincia del Santa, 2023;		
c) ¿Cuál es la relación entre el nivel estrés laboral y el compromiso de continuidad en una Unidad Médico Legal de la provincia del Santa, 2023?	c) Identificar la relación entre el nivel de estrés laboral y el compromiso de continuidad en una Unidad Médico Legal de la provincia del Santa, 2023.	c) Existe relación indirecta entre el nivel de estrés laboral y el compromiso de continuidad en una Unidad Médico Legal de la provincia del Santa, 2023.		

Validación por juicio de expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CLIMA LABORAL							
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.	x		x		x		
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.	x		x		x		
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	x		x		x		
20	La organización carece de dirección y objetivo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: ESTRUCTURA LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No	
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.	x		x		x		
12	Una persona a mi nivel dentro de la organización tiene poco control sobre el trabajo.	x		x		x		
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.	x		x		x		
24	La cadena de mando no se respeta.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: TERRITORIO LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No	
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	x		x		x		
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	x		x		x		
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades, áreas o servicios.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: TECNOLOGIA	Si	No	Si	No	Si	No	
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.	x		x		x		
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	x		x		x		
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 5: INFLUENCIA DE UN LIDER	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Mi jefe inmediato no da la cara por mí ante los jefes superiores.	x		x		x		
6	Mi jefe inmediato no me respeta.	x		x		x		
13	Mi jefe inmediato no se preocupa de mi bienestar personal.	x		x		x		

17	Mi jefe inmediato no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 6: FALTA DE COHESIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración continua.	x		x		x		
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	x		x		x		
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.	x		x		x		
21	Mi equipo me presiona demasiado.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 7: RESPALDO DEL GRUPO	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	x		x		x		
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	x		x		x		
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mag. Juan Américo Vera Arriola

DNI: 42714753

Especialidad del validador: Tecnólogo Médico, Docente investigador.

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

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

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

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

02 de octubre de 2021



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: COMPROMISO AFECTIVO								
1	Esta institución tiene un gran significado personal para mí.	x		x		x		
2	Me siento como parte de una familia en esta institución.	x		x		x		
3	Tengo una fuerte sensación de pertenencia a esta institución.	x		x		x		
4	Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas.	x		x		x		
5	Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella.	x		x		x		
6	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta institución.	x		x		x		
DIMENSION 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD								
7	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución es porque otra no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	x		x		x		
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.	x		x		x		
9	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en esta institución es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo aquí.	x		x		x		
10	Ahora mismo sería muy duro para mí dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo.	x		x		x		
11	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora la institución.	x		x		x		
12	En mi situación actual quedarme en esta institución es tanto una necesidad como un deseo.	x		x		x		

DIMENSION 3: COMPROMISO NORMATIVO		Si	No	Si	No	Si	No
13	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	x		x		x	
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi institución.	x		x		x	
15	Me sentiría culpable si dejase en estos momentos mi institución, considerando todo lo que me ha dado.	x		x		x	
16	Ahora mismo no abandonaría mi institución porque me siento obligado con toda su gente.	x		x		x	
17	Esta institución se merece mi lealtad.	x		x		x	
18	Siento que le debo mucho a esta institución.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mag. Juan Américo Vera Arriola

DNI: 42714753

Especialidad del validador: Tecnólogo Médico, Docente investigador.

02 de octubre de 2021



Firma del Experto Informante

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

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CLIMA LABORAL							
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.	x		x		x		
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.	x		x		x		
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	x		x		x		
20	La organización carece de dirección y objetivo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: ESTRUCTURA LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No	
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.	x		x		x		
12	Una persona a mi nivel dentro de la organización tiene poco control sobre el trabajo.	x		x		x		
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.	x		x		x		
24	La cadena de mando no se respeta.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: TERRITORIO LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No	
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	x		x		x		
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	x		x		x		
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades, áreas o servicios.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: TECNOLOGIA	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.	x		x		x		
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	x		x		x		
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 5: INFLUENCIA DE UN LÍDER	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
5	Mi jefe inmediato no da la cara por mí ante los jefes superiores.	x		x		x		
6	Mi jefe inmediato no me respeta.	x		x		x		
13	Mi jefe inmediato no se preocupa de mi bienestar personal.	x		x		x		

17	Mi jefe inmediato no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	x		x		x	
	DIMENSIÓN 6: FALTA DE COHESIÓN	Sí	No	Sí	No	Sí	No
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración continua.	x		x		x	
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	x		x		x	
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.	x		x		x	
21	Mi equipo me presiona demasiado.	x		x		x	
	DIMENSIÓN 7: RESPALDO DEL GRUPO	Sí	No	Sí	No	Sí	No
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	x		x		x	
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	x		x		x	
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Lic. Nelli Esther Delgado Huamán

DNI: 41196256

Especialidad del validador: Enfermera, Especialista en Administración en Salud.

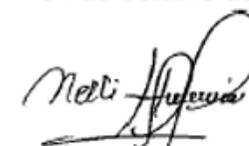
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

01 de octubre de 2021



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO							
1	Esta institución tiene un gran significado personal para mí.	x		x		x		
2	Me siento como parte de una familia en esta institución.	x		x		x		
3	Tengo una fuerte sensación de pertenencia a esta institución.	x		x		x		
4	Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas.	x		x		x		
5	Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella.	x		x		x		
6	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta institución.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD							
7	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución es porque otra no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	x		x		x		
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.	x		x		x		
9	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en esta institución es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo aquí.	x		x		x		
10	Ahora mismo sería muy duro para mí dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo.	x		x		x		
11	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora la institución.	x		x		x		
12	En mi situación actual quedarme en esta institución es tanto una necesidad como un deseo.	x		x		x		

	DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO	Si	No	Si	No	Si	No
13	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	x		x		x	
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi institución.	x		x		x	
15	Me sentiría culpable si dejase en estos momentos mi institución, considerando todo lo que me ha dado.	x		x		x	
16	Ahora mismo no abandonaría mi institución porque me siento obligado con toda su gente.	x		x		x	
17	Esta institución se merece mi lealtad.	x		x		x	
18	Siento que le debo mucho a esta institución.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Lic. Nelli Esther Delgado Huamán

DNI: 41196256

Especialidad del validador: Enfermera, Especialista en Administración en Salud.

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

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

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

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

01 de octubre de 2021



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CLIMA LABORAL							
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.	x		x		x		
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.	x		x		x		
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	x		x		x		
20	La organización carece de dirección y objetivo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: ESTRUCTURA LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No	
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.	x		x		x		
12	Una persona a mi nivel dentro de la organización tiene poco control sobre el trabajo.	x		x		x		
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.	x		x		x		
24	La cadena de mando no se respeta.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: TERRITORIO LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No	
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	x		x		x		
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	x		x		x		
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades, áreas o servicios.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: TECNOLOGÍA	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.	x		x		x		
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	x		x		x		
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 5: INFLUENCIA DE UN LÍDER	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
5	Mi jefe inmediato no da la cara por mí ante los jefes superiores.	x		x		x		
6	Mi jefe inmediato no me respeta.	x		x		x		
13	Mi jefe inmediato no se preocupa de mi bienestar personal.	x		x		x		

17	Mi jefe inmediato no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	x		x		x	
	DIMENSIÓN 6: FALTA DE COHESIÓN	Sí	No	Sí	No	Sí	No
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración continua.	x		x		x	
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	x		x		x	
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.	x		x		x	
21	Mi equipo me presiona demasiado.	x		x		x	
	DIMENSIÓN 7: RESPALDO DEL GRUPO	Sí	No	Sí	No	Sí	No
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	x		x		x	
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	x		x		x	
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Herminio Teófilo Camacho Conchucos

DNI: 07003706

Especialidad del validador: Tecnólogo Médico, Magister en Salud Ocupacional.

02 de octubre de 2021

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

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

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

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



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: COMPROMISO AFECTIVO							
1	Esta institución tiene un gran significado personal para mí.	x		x		x		
2	Me siento como parte de una familia en esta institución.	x		x		x		
3	Tengo una fuerte sensación de pertenencia a esta institución.	x		x		x		
4	Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas.	x		x		x		
5	Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella.	x		x		x		
6	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta institución.	x		x		x		
	DIMENSION 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD							
7	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución es porque otra no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	x		x		x		
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.	x		x		x		
9	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en esta institución es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo aquí.	x		x		x		
10	Ahora mismo sería muy duro para mí dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo.	x		x		x		
11	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora la institución.	x		x		x		
12	En mi situación actual quedarme en esta institución es tanto una necesidad como un deseo.	x		x		x		

	DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	x		x		x		
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi institución.	x		x		x		
15	Me sentiría culpable si dejase en estos momentos mi institución, considerando todo lo que me ha dado.	x		x		x		
16	Ahora mismo no abandonaría mi institución porque me siento obligado con toda su gente.	x		x		x		
17	Esta institución se merece mi lealtad.	x		x		x		
18	Siento que le debo mucho a esta institución.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Herminio Teófilo Camacho Conchucos

DNI: 07003706

Especialidad del validador: Tecnólogo Médico, Magister en Salud Ocupacional.

02 de octubre de 2021

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

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

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

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



Firma del Experto Informante