



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Sentido del sufrimiento y compromiso organizacional en los
trabajadores de la municipalidad del distrito de Independencia,
Lima, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Alcantara Marquina, María Alexandra (ORCID: 0000-0003-3190-1189)

ASESOR:

Dr. Candela Ayllón, Víctor Eduardo (ORCID: 0000-0003-0798-1115)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria

Mi tesis se la dedico con amor y cariño a mi madre, mi abuela y mi hermano, por motivarme a realizar mis estudios y a enseñarme a no rendirme en todos los obstáculos que se atraviesan.

Agradecimiento

Agradezco a mis docentes que formaron parte de mi desarrollo académico profesional, a mi asesor por haberme brindado la oportunidad de recurrir a su capacidad, conocimientos y guiarme durante mi desarrollo tesis.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	31
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas		Pág.
Tabla 1	: <i>Prueba de normalidad.</i>	24
Tabla 2	: <i>Prueba de correlación Rho de Spearman entre sentido del sufrimiento y compromiso organizacional</i>	24
Tabla 3	: <i>Prueba de correlación Rho de Spearman entre la variable compromiso y las dimensiones del sentido de sufrimiento</i>	25
Tabla 4	: <i>Prueba de correlación Rho de Spearman entre el sufrimiento y las dimensiones del compromiso</i>	26
Tabla 5	: <i>Describir los niveles de sufrimiento y por indicadores en los trabajadores de la municipalidad de Independencia</i>	27
Tabla 6	: <i>Describir los niveles de compromiso y por indicadores</i>	27
Tabla 7	: <i>Comparar diferencias significativas del sentido de sufrimiento, en función del sexo y las áreas de trabajo</i>	28
Tabla 8	: <i>Comparar diferencias significativas del compromiso organizacional, en función del sexo y las áreas de trabajo</i>	29
Tabla 9	: <i>Matriz de consistencia</i>	44
Tabla 10	: <i>Tabla de especificaciones de la variable sentido del sufrimiento</i>	46
Tabla 11	: <i>Tabla de especificaciones de la variable compromiso organizacional</i>	47
Tabla 12	: <i>Operacionalización de la variable sentido del sufrimiento</i>	48
Tabla 13	: <i>Operacionalización de la variable compromiso organizacional</i>	49
Tabla 14	: <i>Validación de contenido de la variable sentido del sufrimiento -V de Aiken</i>	60
Tabla 15	: <i>Validación de contenido de la variable compromiso organizacional -V de Aiken</i>	61
Tabla 16	: <i>Distribución poblacional de las áreas de trabajo de la municipalidad de San Isidro y Miraflores.</i>	63
Tabla 17	: <i>Confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach</i>	63
Tabla 18	: <i>Fiabilidad por consistencia interna de las escalas de sentido de sufrimiento y compromiso organizacional</i>	64
Tabla 19	: <i>Análisis descriptivos de los ítems de la variable sentido de sufrimiento</i>	65
Tabla 20	: <i>Análisis descriptivos de los ítems de la variable compromiso organizacional</i>	66

Resumen

La finalidad que tuvo el trabajo de investigación como objetivo general, fue determinar la relación entre sentido del sufrimiento y compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Independencia. El tipo de investigación es de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental-corte transversal. Los instrumentos de medición que se utilizaron son Escala humanizar breve: sentido del sufrimiento (Eh-b) y el Cuestionario compromiso organizacional de Meyer y Allen (CO), Los resultados que se obtuvieron en la correlación entre el sentido del sufrimiento y el compromiso organizacional demuestran que existe una correlación positiva débil entre ambas variables , donde se deduce , que mientras el trabajador tenga más importancia sobre el sentido al sufrimiento su compromiso con la organización se verá afectada de manera significativa y la producción laboral disminuirá.

Palabras clave: *Sentido de sufrimiento, compromiso organizacional, normativo, afectivo, continuidad.*

Abstract

The purpose of the research work as a general objective was to determine the relationship between sense of suffering and organizational commitment in the workers of the municipality of the district of Independencia. The type of research is descriptive-correlational, non-experimental-cross-sectional design. The measurement instruments used are the Brief Humanize Scale: Sense of Suffering (Eh-b) and the Organizational Commitment Questionnaire by Meyer and Allen (CO). The results obtained in the correlation between the sense of suffering and organizational commitment show that there is a weak positive correlation between both variables, where it can be deduced that while the worker has more importance on the sense of suffering, his commitment to the organization will be significantly affected and labor production will decrease.

Keywords: *Sense of suffering, organizational, normative commitment, affective, continuity.*

I. INTRODUCCIÓN

En la Actualidad, se observa que tanto en la historia y la naturaleza humana, las personas están programadas para poder diferenciar el dolor del sufrimiento, muchas veces confundiendo o mezclando ambos como sinónimos. El sufrimiento puede ser causado por muchos factores, entre los más importantes tenemos los psicológicos, fisiológicos, socioculturales y espirituales. Satín (2016) nos dice que el sufrimiento martiriza y desespera, deja huellas en el alma, aquella que siempre es basada por la preocupación, una molestia o un disgusto, que logra atormentar a las personas tanto de manera psicológica, como emocional o mental, siendo así difícil de superar o de lograr vencer. Siempre formará parte de un recuerdo que se resiste a desaparecer, logrando así afectar a la conciencia y a la mente prolongándose con el tiempo.

A nivel mundial, el informe dado por Work forcé of 2020 de Oxford Economics (2020), hace mención de que el 13% de los trabajadores a nivel mundial atestiguan sentirse conforme con la organización que trabaja o al que pertenece, esto significa que el 87% de los colaboradores está dentro de la organización, pero sin sentirse parte de ella, esto se debe a muchos factores como la necesidad económica, la falta de empleo, las condiciones laboras, entre otros. También se observa que en muchos trabajos los trabajadores no cuentan con horas flexibles lo cual impide muchas veces que compartan tiempo con sus familias y otras actividades de la vida diaria, lo cual podría causar emociones negativas como que el trabajador sienta tristeza, impotencia, colera o en otras palabras sentiría sufriendo por estos factores. La American Psychological Association (2015), indica que las personas muchas veces están en constante cambio para la búsqueda de un equilibrio entre la familia y el trabajo, los horarios no flexibles de trabajo muchas veces son un problema del día a día en las familias, debido a que muchas veces en una familia tanto padre como madre trabajan y eso les impide realizar diversas tareas dentro del hogar.

En Latinoamérica, esta realidad no es ajena, según la Organización Internacional del Trabajo (2018), menciona que el 87% de los trabajadores se encuentra descontento con su centro laboral, eso se debería a que el 45% tiene seguro social, el 45% no tiene condiciones de trabajo adecuadas. En consecuencia, se observa

que el compromiso dentro la empresa es uno de los problemas más reflejados y deben de poner énfasis en brindar diversas alternativas de solución.

A nivel nacional, las empresas y/o entidades de diferentes rubros tienden a enfrentar diversas situaciones ya que el 87% de las entidades indican que es uno de los retos principales lograr que los empleados tengan cultura organizacional, de igual manera, estén comprometidos. Mientras que, el resto de empresas, están solo enfocados a generar ganancias sin que le importe el colaborador Deloitte (Touche, Perú, 2015). Pero, hasta la actualidad no se han generado grandes cambios, muy al contrario, ha existido muchos problemas entre la empresa y los trabajadores.

Las municipalidades deben de tener en cuenta las capacitaciones, la motivación y el incentivo laboral de sus trabajadores, para que pueda existir un compromiso organizacional en las diferentes funciones que desempeñe el empleado. Por ello el compromiso organizacional es la forma como el empleado se logra identificar con la entidad en la cual labora, cumpliendo así los objetivos y las metas que se busca tener dentro de ella, formando así voluntariamente un vínculo permanente en la organización.

El sufrimiento tiende a ser de dos formas de la cuales la más importante es el sufrimiento de la moral, la cual el alma es el que se afecta ocasionando así que los individuos no logren superar o salir adelante frente a situaciones que arriesguen sobre su integridad moral, la otra forma sería el sufrimiento de cambio, que se basa en los diferentes cambios que el individuo presente a diferentes situaciones que marquen de manera significativa los sucesos ocurridos. El Papa Juan Pablo Segundo II (1984), indico que sufrir es mucho más complejo que la enfermedad y a la vez profundamente crónico en la humanidad, para el Papa el sentido del sufrimiento se dividirá en dos factores; el sufrimiento físico aquella que muestra dolor en el cuerpo, mientras que el sufrimiento moral aquella en la que representa al dolor del alma.

Según Jaspers en su Libro Psicología de las concepciones del mundo, el sufrimiento es un camino que se encuentra para apartar las ideas que el individuo intenta plantear, para buscar posibilidades de interacción entre el sujeto y el objeto, cabe recalcar que el sujeto puede ser maltratado por el objeto como en viceversa.

La explicación que da Jaspers al respecto, es que las experiencias vividas por las personas de las cuales se guardan como imágenes que son esferas objetivas, donde la persona logra crear una importancia de conocer en base a esta experiencia lo que el sufrimiento abarca, guardándose en pequeños fragmentos de imágenes (1969).

Tanto Davis y Newstrom, nos dice que el nivel del compromiso muchas veces se logra reflejar de acuerdo a como el empleado logre ver las metas de la empresa y la disposición que tengan de seguir trabajando (1999). El sufrimiento está ligado en estas circunstancias de interés laboral donde se ve reflejada las emociones que puedan presentar las personas dentro y fuera de la empresa donde el estrés es una de las más importantes (Martinez,2014).Cassell (1982) nos dice que hace aproximadamente 30 años definió al sufrimiento como un estrés desagradable, que mayormente ocurre cuando el individuo está siendo vulnerado, continuando de una manera en la que la amenaza que percibe logra desintegrarse cuando el ser humano sienta que su integridad puede ser restablecida de alguna u otra manera.

Scheler en su libro de Ética refiere que el dolor y el sufrimiento son definidos de manera diferente según el estrato al que se acuda; mientras la interpretación y vivencia del sufrimiento sea más profunda, se encontraran más cerca de ver al hombre existencial, metafóricamente hablando se basará en el lado espiritual que el ser humano posee (Llambrias 1996).

Por consiguiente, surgió la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación entre el sentido del sufrimiento y el compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Independencia, Lima, 2020?

Este estudio busca determinar la relación que existe entre el sentido del sufrimiento con el compromiso organizacional, que demuestre si los dos componentes del sentido del sufrimiento los cuales son; sentido de sufrimiento como carga y sentido de sufrimiento como cambio, tendrían una influencia significativa con el compromiso organizacional. Desde un punto de vista teórica, se busca que la investigación se tome como antecedente para futuros estudios, debido a que no existen investigaciones que relacionen ambas variables estudiadas y las variables en el extranjero fueron estudiadas individualmente. En la justificación práctica se busca

la mejoría del compromiso organizacional dentro de la municipalidad, lo cual la investigación se basará en poder comparar de qué manera el sufrimiento afecta al desempeño dentro del centro laboral, lo cual generará un aumento o disminución del compromiso al trabajo. A nivel social esta investigación busca que los colaboradores vean el nivel de importancia que le dan al sentido del sufrimiento en su vida cotidiana y laboral. Muchas empresas o entidades públicas no buscan salvaguardar la salud mental de sus trabajadores, es por ello que la investigación ayudará a ver la importancia de la salud de sus trabajadores, también se podrá dar a conocer cómo es que influye la salud mental dentro de la organización.

En esta investigación se ha planteado una hipótesis general; existe relación inversa y significativa entre el sentido del sufrimiento y compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Independencia, Lima, 2020.

Por otro lado, las hipótesis específicas, a. Existe relación inversa y significativa entre el compromiso organizacional y las dimensiones del sentido del sufrimiento, tales como Sentido de sufrimiento como cambio y sentido de sufrimiento como carga en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Independencia, Lima 2020, b. Existe relación significativa y directa entre el sentido del sufrimiento y las dimensiones del compromiso organizacional, tales como compromiso de continuidad, compromiso normativo y compromiso afectivo en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Independencia, Lima 2020.

Así mismo, se plantea como objetivo general el determinar la relación, a modo de correlación, entre sentido del sufrimiento y compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Independencia, Lima 2020.

Como objetivos específicos tenemos, a. Determinar la relación, a modo de correlación, entre el compromiso organizacional y las dimensiones del sentido del sufrimiento, tales como Sentido de sufrimiento como cambio y sentido de sufrimiento como carga en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Independencia. Lima, 2020, b. Determinar la relación, a modo de correlación entre el sentido del sufrimiento y las dimensiones del compromiso organizacional, tales como compromiso de continuidad, compromiso normativo y compromiso afectivo en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Independencia. Lima, 2020,

c. Describir el nivel de sentido de sufrimiento de manera general y por dimensiones de los trabajadores de la municipalidad del distrito de Independencia. Lima, 2020, d. Describir el nivel de compromiso organizacional de manera general y por dimensiones de los trabajadores de la municipalidad del distrito de Independencia. Lima, 2020, e. Comparar el sentido de sufrimiento, en función del sexo y las áreas de trabajo en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Independencia. Lima, 2020, f. Comparar el compromiso organizacional, en función del sexo y las áreas de trabajo en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Independencia. Lima, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Se realizó la respectiva indagación necesaria con el afán de citar las respuestas a los trabajos previos, lo cual estará basado en proyectos presentados con anterioridad, tanto nacionales como internacionales:

Villacieros, Bermejo y Hassoun (2019), tuvieron como objetivo el desarrollar una versión breve de la escala humanizar. En la obtención de los participantes se obtuvo 529 resultados, aplicados en la jornada de un centro socio sanitario y formativo de Madrid, 137 fueron mujeres, mientras que 37 fueron varones. Los rangos de edad variaban entre los 18 y 78 años (Media=42,32, DT = 16,36). Solo se obtuvieron 182 cuestionarios válidos, se realizó un AFC confirmando el modelo bidimensional de la Escala Humanizar breve de 2 factores; $p < .001$ y $gl = .76$; RMSEA = .07; SRMR = .08; CFI = .96 y GFI = .99. Los valores factoriales de cada uno de los ítems resultaron significativos y mayores de 0,5. El índice de fiabilidad alfa de Cronbach fue de un .75 para el primer factor y de 0,74 para el segundo.

Coronado, Olortegui Pérez y Rondón (2019) realizaron un estudio destinado a determinar el impacto de la felicidad en el compromiso organizacional, El documento describió y analizó la relación entre el modelo de felicidad y los tres componentes del compromiso organizacional. Utilizando el método descriptivo, relevante, transversal, no experimental, cuantitativo, aplicado a 305 colaboradores de compañías farmacéuticas. Los resultados obtenidos muestran que el compromiso organizacional, especialmente el componente emocional, está altamente relacionado con la felicidad.

Cernas, Mercado y Davis (2018) realizaron un estudio para examinar el papel mediador entre la autoeficacia, la esperanza y la vitalidad, y la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Para la muestra se obtuvo un total de 299 estudiantes de posgrado con experiencia laboral y los resultados muestran que los tres factores considerados miden la relación entre la perspectiva futura del tiempo y el compromiso organizacional. Es por eso que el estudio muestra que esta es una conexión directa entre la visión futura del tiempo y las actitudes analizadas.

De la Puente (2017), su objetivo era determinar la relación entre el compromiso organizacional de los ejecutivos y la motivación para el logro. Se obtuvo una muestra de 108 trabajadores entre las edades de 18 y 65. Llegó a la conclusión de que la mayoría de los colaboradores están en el nivel promedio del compromiso en la organización, donde se apreció que las correlaciones obtenidas fueron pequeñas pero significativas entre ambas variables.

La investigación de Vega (2017), establece que existe entre la motivación laboral del personal y el compromiso organizacional en el área de seguridad de información y prevención del fraude en ingenieros de una compañía telefónica. Utilizo como método el cuantitativo de diseño no experimental de nivel descriptivo relacionado y los métodos relacionados. Participaron 76 colaboradores, obteniendo información de que el coeficiente de Spearman es 0.29, lo que indica que la correlación entre las dos variables es débil.

Crespo (2016), el objetivo de la investigación es la relación entre el clima, el compromiso organizacional y las características personales. Los datos obtenidos fueron de 80 trabajadores en una empresa industrial. Se realizó un estudio empírico transversal, utilizando un cuestionario sobre clima organizacional (Araujo, 2011) y la escala del compromiso organizacional (Meyer y Allen, 1991). Llegó al resultado que existe una relación entre el clima y el compromiso organizacional con las características personales, como género, pertenencia a un sindicato, clase trabajadora, etc. No existe una relación significativa en base al sexo con la edad, ni el género.

López (2016), El objetivo de la investigación era explorar y describir la relación que existe entre la comunicación organizacional, la satisfacción de la comunicación interna y el compromiso organizacional de los empleados de una universidad privada en Guayaquil. El método que empleo fue cuantitativo con un diseño no experimental de correlación cruzada. Se aplicaron los cuestionarios creados por CEQ (Cuestionario de Satisfacción de la Comunicación) y OCQ (Cuestionario de Compromiso Organizacional) Meyer y Allen (1997) de Downs y Hazem (1997). El cuestionario se aplicó a 103 maestros y administradores. Para concluir nos dice que

el 75% de las muestras tienen una buena percepción del entorno de trabajo, es decir, la comunicación y el compromiso en la organización son buenos.

Bustamante, Fernández, Moscoso y Vera (2016) El objetivo es determinar la relación entre las tres dimensiones del compromiso, utilizaron el modelo de Allen y Meyer para analizar los compromisos organizacionales en sus componentes (emocional, de continuidad y normativo). Esta investigación es un método cuantitativo, descriptivo y relevante, su muestra fue de 124 participantes. La conclusión es que el compromiso emocional y el compromiso normativo están inversamente relacionados con las intenciones de rotación, porque los colaboradores creen que el aumento de los vínculos emocionales dentro de la empresa lo satisface Demanda.

Loli, Montgomery, Cerón, Del Carpio, Navarro y Llacho (2015) realizaron una investigación cuyo objetivo era establecer la relación que existe entre el sentido de permanencia y el compromiso organizacional de las organizaciones públicas y privadas de Lima y el sentido permanente de los profesionales. La muestra está compuesta por 221 empleados. Como conclusión se obtuvo que si existe una buena tendencia de desarrollo para el compromiso organizacional y el sentido de permanencia.

Bermejo, Lozano, Villacero y Carabias (2013), realizaron una investigación sobre la Escala Humanizar breve (EH-b) sentido del sufrimiento en Madrid, España, realizo un estudio descriptivo correlacional de validación de escala con una cantidad de 253 asistentes dentro del centro socio sanitario, 207 mujeres y 42 hombres. La escala consta de 24 ítems obtuvo un alfa de .871, contando esta con 5 dimensiones, tales como factores de trascendencia, castigo, inherente a la vida, catalizador de cambio, masoquismo. Todas las escalas obtuvieron un valor de .67. Demostrando también que no existen diferencias significativas entre sexo, las áreas laborales y las creencias religiosas.

Para realizar el trabajo de investigación, hay teorías de las cuales partieron las pruebas que se aplican; Según Default y Loussier (2004) sufrir está vinculada a las diferentes pérdidas que padece la persona debido a consecuencias de una enfermedad, también el temor a la muerte, la respuesta que logra generar el

individuo frente al sufrimiento es de dos estados, uno es el endurecimiento y el otro es el estado emocional dominado.

En la revista de ciencia religiosa, Lavados (2010), el sufrimiento es propio de la persona, pero en un contexto práctico muchas veces dejan de lado a Dios, lo que conduce al individualismo, utilitarismo. También cuando el ser humano piensa que todo en esta vida no tiene sentido y llega al derecho de suprimir, sin darse cuenta de que el sufrimiento logra poner a prueba la madurez interior y la grandeza espiritual. La carta Pastoral de los Obispos de Pamplona (1984) nos dice que la vida humana muchas veces es limitada y vulnerable y está expuesta al sufrimiento, que constantemente es amenazada por enfermedades, desgracias, etc.

El sentido del sufrimiento como cambio es aquella en la que el bienestar de la persona es de estar feliz o de ser afortunado, como el estado de satisfacción personal, el sufrimiento deja de serlo cuando se alcanza una paz máxima, se logra minimizar, para superarlo la mejor manera es encontrarle un sentido, junto con la riqueza interior y convertirse en aliado al dolor. (Zamora, 2009); también se define al sufrimiento como carga, aquella en la que el estado de aflicción es severo en la persona, la cual se definiría como un daño interno o debilidad de algún organismo, esto logra que el individuo se altere y cree pensamientos negativos, tampoco sobrellevar de mejor manera las consecuencias que conlleva esta, cometiendo malas acciones que forjan el egoísmo y el alejamiento de lo divino (Oliveira, 2016).

Según Yela nos dice que “El dolor es interpretado como sentimiento irracional, donde el individuo lucha ante la desesperación o la desesperanza” (1983; pp.123-124). El dolor puede describirse como la experiencia nociceptiva, que constituye a un hecho subjetivo de la persona, que está integrado por un conjunto de ideas, sensaciones y conductas, donde forman el sentido del dolor. (Soler Company; Montaner Abasalo, 2004, p. 51) Nos dice también que el dolor se puede dividir en dos: a) Crónico, de larga duración, tenemos la irritabilidad, depresión y aislamiento, el ser humano se fatiga y puede aumentar el sufrimiento ligado al dolor, b) Agudo, corta duración, el paciente sufre, pero las expectativas psicológicas que presenta son diferentes en todas las personas; siendo así de suma importancia sobre la importancia del dolor, su interpretación y el valor que presenta (Lugo, 2004).

Sin embargo, para Maza (1989) en su libro *El amor, el sufrimiento y la muerte*, refiere que el sufrimiento es la actitud frente al dolor, pero ambos son distintos, ya que se traducen significados de manera personal y de algunas actitudes. Las cuales frente al dolor y sufrimiento son la amargura, personas que generan sentimientos malignos, Muchas personas que se descomponen frente al sufrimiento, no desean vivir, perdiendo la fuerza de voluntad, Huir, aquella en la que el individuo, tiene a protegerse del sufrimiento evadiéndolo, para así no afrontar la lucha y el enfrentamiento, Pequeñez, conocida como la pena, aquella que se impone ante los demás, pide ser el centro de atención.

Morse (2001) desarrolló una teoría práctica donde el sufrimiento es identificado en condiciones tanto amplias y divergentes, la cual designa al sufrimiento como la supresión emocional y el sufrimiento emocional. Dando a entender que estos son las teorías principales de los componentes. También dice que la supresión de los sentimientos es fundamental para perdurar los pensamientos, lo hace para mantener el control.

El sufrimiento es emocional, es estar preparado y lo suficientemente fuerte para reconocer y saber soportar el sufrimiento. Por lo tanto, las respuestas emocionales a los fenómenos son suprimidos. Donde la liberación emocional tiene tales expresiones en las personas que lloran cuando están abrumados por el dolor (Morse, 1996). Los seres humanos pasan por condiciones de perdurar, logrando así no someterse emocionalmente ante una pérdida (Morse, 2003).

Se dice que el sufrimiento atraviesa toda la condición humana, pero sobre todo es de más impacto en personas con una enfermedad. Es por eso que Arranz, Barbero y Bayés (2005), cada persona ve al sufrimiento de manera diferente del resto, el cual va más allá de algo intangible, que va del estado emocional negativo, es por eso que el sufrimiento se diferencia en dos categorías: a) Sufrir se considera como un problema evitable, b) Considerado como misterio. Arranz (2005) refiere que una persona sufre cuando presenta una amenaza que dañe su integridad y que sienta que carece de recursos, es decir sin un balance que logre diferenciarse también en distintas variables como: a) Reducción de estímulos psicossocial) Reducción de estimulación biológica, c) Disminución de la percepción de amenaza, d) Incremento

del sentimiento de control, e) Estrategias para disminuir el estado de ánimo, f) Fomentar un contexto más agradable.

La investigación del compromiso organizacional utiliza tres conceptos diferentes para conceptualizar. Becker (1960) definió el compromiso con la organización desde la perspectiva de la "comunicación social" como la conexión establecida entre el individuo y la organización, que es el resultado de una pequeña inversión realizada por un prolongado tiempo (p. 63). En consecuencia, el individuo continúa trabajando a la entidad, porque cambiar su situación significaría abandonar la inversión realizada por tantos años.

Meyer y Allen (1997), nos dice que el compromiso organizacional es un estado mental que caracteriza la relación entre los colaboradores y la entidad a la que pertenecen. Refiere a las actitudes de los trabajadores hacia el trabajo. La cual obtiene la relación más fuerte y consistente a través de la experiencia. En el trabajo, cada componente se desarrolla en base a estas experiencias. Tener diferentes efectos en el comportamiento laboral.

Porter y Lawer (1965), nos dicen que el compromiso es el deseo elevado de realizar diversos esfuerzos dentro del entorno laboral, donde la persona anhela permanecer de manera constante en sus creencias y sus valores; mientras que Etzioni (1975), refiere al compromiso como una implicación del individuo de forma positiva dentro del centro laboral.

El compromiso organizacional muchas veces es considerado como la actitud que presenta hacia e trabajo, la cual se desarrollara en un proceso largo de socialización dentro de la organización. (Rocha, Bohrt,2004). La empresa y/o entidad que tenga un trabajador en un ambiente estable y comprometido en sus beneficios, asegurara la permanencia y compromiso del empleado en cumplir con sus funciones de manera satisfactoria y motivada. El compromiso organizacional es la actitud en la cual el empelado se identificará con el centro laboral por sus metas, logros, con el único fin de salvaguardar la pertenencia del centro laboral (Robins y Coulter ,2010).

Meyer, Allen y Smith (1993),nos dice que los trabajadores que tienen un buen manejo del compromiso afectivo, es debido a la permanencia aboral que presentan

dentro de ella , se sienten cómodos con las autoridades y muestran afecto hacia su centro laboral. Muchas veces buscan satisfacer sus necesidades básicas creando lazos amicales. Desde el punto de vista, definir compromiso como obligación obtenida por el individuo es el resultado de realizar ciertas acciones en forma Voluntaria, claro e irrevocable (Reichers, 1985).

Chiavenato (2010), nos dice que el compromiso Afectivo que se construirá un alto nivel de compromiso. Lo que más resalta en el compromiso afectivo de un trabajador es el apoyo constante y los diferentes reconocimientos que le brinda la empresa, ya que estos pequeños incentivos generan un sentimiento de valoración e importancia en la persona, donde el empleado percibe lo importante que es su función de la empresa y esto genera un bienestar emocional (citado en Ramos,2005).

El compromiso continuidad se refleja en el reconocimiento de los costos. El número de personas relacionadas con la separación es alto, dado que el propósito de los empleados que permanecen en la empresa es por conveniencia práctica, no por razones de apego emocional. Meyer y Allen (1991). Se piensa que esta conexión está relacionada negativamente con la tasa de asistencia a la reunión. El trabajo y otros indicadores de desempeño, pero en algunos casos, el empleo depende del desempeño. Cuando el enlace principal es La organización se basa en una fuerte continuidad, lo que lleva a los empleados Todavía existe, pero no hay razón para ir más allá. Completamente necesario y limitado a la finalización en El estándar mínimo aceptable (Meyer, Hecht, 2010).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es basada en el tipo descriptivo correlacional, dado que la intención de la investigación es corroborar la relación que existe entre las dos variables, teniendo como objetivo evidenciar la asociación entre dos o más variables, sin involucrar relaciones de casualidad (Hernández y Mendoza, 2018).

Así mismo es de tipo aplicada porque todos los conocimientos y teorías que se plantean servirán para implementar de una manera más factible la indagación, así mismo se puede sintetizar toda información, para así poder resolver la problemática planteada (Hernández y Mendoza, 2018).

Diseño no experimental de corte transversal, dado a que no se manipulará a los sujetos del estudio, en este tipo de investigación no se hará la evaluación de un pre test y un post test. Se dice que es transversal porque la investigación solo se realizara en un determinado tiempo. (Tam, Vera & Oliveros;2008).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Sentido de sufrimiento

Definición conceptual: El sufrimiento es una realidad inevitable, es el lado sombrío de la vida, es aquel dolor que se expande en lo más profundo del ser humano ahuyentando así la alegría, del interior de la persona, consumiéndola en el sufrimiento (Seneca,1986).

Definición operacional: La variable sentida del sufrimiento se medirá mediante la escala Humanizar: sentido del sufrimiento de Bermejo Y Villaceros (2019). El test contiene 14 ítems, donde las dimensiones son sentido de sufrimiento como cambio y sentido de sufrimiento como carga, acompañado de los indicadores, cambio positivo, búsqueda personal, sacrificio y faltas morales. Finalmente, posee una escala de medición ordinal de tipo Likert, donde sus puntuaciones son: 1=Totalmente en desacuerdo, 2=En desacuerdo,3=Indiferente,4=de

acuerdo,5=Totalmente de acuerdo. Siendo esta una escala de medición ordinal. Teniendo en cuenta que, para la calificación de la prueba, mientras mayor sea la suma de los puntajes obtenidos, la persona otorgara el sufrimiento un motor positivo para un cambio, dicha interpretación para la dimensión sufrimiento como cambio. Mientras que para la dimensión sufrimiento como carga, canto mayor sea la suma de los puntajes, la persona le otorgara más sentido al sufrimiento lo cual conllevara una carga negativa en su persona (Anexo 4).

Variable 2: Compromiso organizacional

Definición Conceptual: El compromiso es el deseo de realizar el doble de esfuerzo por la mejoría de la institución y la dicha de seguir permaneciendo en la misma aceptando los objetivos planteados en la institución (Porter y Lawer 2007).

Definición operacional: La variable compromiso organizacional será medida mediante el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen, utilizando la adaptación en México por Arciniega y Gonzales (2000), asimismo contiene tres dimensiones, componente afectivo, componente normativo, componente continuidad, con indicadores como deseo, deber. Posee una escala de medición ordinal tipo Likert y sus puntuaciones serán: 1=totalmente en desacuerdo,2=en desacuerdo,3=levemente en desacuerdo,4=ni de acuerdo ni en desacuerdo,5=levemente de acuerdo,6=de acuerdo,7=totalmente de acuerdo. Para la corrección de la prueba se tomó en cuenta las puntuaciones directas de cada dimensión. Donde la prueba nos muestra el baremo de corrección para interpretar el puntaje total, donde nos dice que si sale de 126 a más el puntaje es alto, 19 a 125 es puntaje promedio y por último 18 es puntaje bajo (Anexo 5).

3.3. Población, muestra y muestreo

Arias (2012), explicó que la población es un grupo de personas encuestadas, donde las unidades que constituyen los sujetos de la población contendrán ciertas peculiaridades relacionadas con la investigación que se realizará en el estudio y darán paso a proyectos de investigación futuras. La entidad pública estudiada está conformada por 300 trabajadores de la municipalidad de Independencia tanto hombres como mujeres.

Criterios de inclusión

- Trabajadores entre 20 a 60 años de edad.
- Que trabajen en la Municipalidad de Independencia.
- Que acepten participar voluntariamente del estudio.
- Que pertenezcan a cualquier área de trabajo de la Municipalidad de Independencia.
- Trabajadores de nacionalidad peruana.

Criterios de exclusión

- Que no trabajen en la Municipalidad de Independencia.
- Trabajadores que no completen correctamente los protocolos de evaluación.
- Trabajadores que tengan otra nacionalidad.

Mientras que Behar (2008) nos dice que la muestra es el subconjunto del universo de la población en la que se desea conocer en base a una investigación, la cual el procedimiento para obtener la cantidad de los componentes (p51) se efectuara con la medición y la observación de las variables. La muestra se obtendrá de manera relevante con el transcurso de la investigación, donde se tomará una prueba piloto a los trabajadores de cualquier municipalidad de Lima Metropolitana. Para el proyecto de investigación la muestra seleccionada fue de 169 trabajadores de todas las áreas de trabajo como serenazgo, personal de limpieza, personal administrativo, fiscalizadores, entre otros, que comprendan las edades de 20 a 60 años del distrito de Independencia, Lima, Perú.

$$n = \frac{z^2(p * q)}{e^2 + \frac{(z^2(p * q))}{N}}$$

n:169

N: Población (300)

Z: Nivel de confianza (95%)

P: Probabilidad de Éxito (50%)

Q: Probabilidad en contra (0.5)

E: Margen de error (5%)

Se denomina muestreo, a la cantidad requerida de sujetos o unidades que se han requerido para la observación (Salinas, 2004) El tipo de muestro es no probabilístico por conveniencia, porque se buscó seleccionar a las personas de manera intencional, siguiendo de manera correcta los criterios de selección para la muestra que participa dentro de la investigación (Ochoa ,2015).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recopilación de información de esta investigación se utilizó la encuesta, porque el uso de esta técnica ayudara a reducir el tiempo de aplicación, dándonos la oportunidad de obtener información de grandes números de manera rápida (Fidias, 2012).

Para la recolección de los datos, se utilizó dos instrumentos, el primer instrumento es la escala humanizar breve sobre el sentido del sufrimiento, el segundo instrumento es el cuestionario de compromiso organizacional, a continuación, se muestra los siguientes datos:

Variable 1

Nombre	: Escala humanizar breve sobre el sentido del sufrimiento.
Autores	: Juan Carlos Bermejo, Bernardino Lozano, Marta Villacieros y Rita Carabias
Objetivos	: Medir el nivel de sentido que se le da al sufrimiento
Procedencia	: España-Madrid
Año	: :2013
Adaptación	: Adaptado por Villacieros y Bermejo en el 2019 en España -Madrid
Administración	: Individual o colectiva
Aplicación	: Adultos
Duración	: 10 a 15 minutos
Ítems	: 14 ítems
Dimensiones	<ul style="list-style-type: none">• Sentido de sufrimiento como carga• Sentido de sufrimiento como cambio

Reseña Histórica

La escala Humanizar breve: sentido del sufrimiento fue creado por Bermejo, Lozano, Villacieros & Carabias (2013), consideraron la creación de una escala que mida el sentido que las personas le dan al sufrimiento y de cómo esta afecta de manera tanto positiva como negativa en la vida cotidiana y laboral de las personas. Se da la libertad de explorar en ámbitos poblacionales y en función de áreas de trabajo. La prueba originalmente contaba de 24 ítems, con 5 dimensiones tales como; Masoquismo, inherente a la vida, catalizador de cambio, castigo, trascendencia. En el año 2013 los autores de la prueba consideraron reducir la prueba, aplicándolo en la misma población disminuyendo así la cantidad de ítems y dimensiones.

Calificación

Para calificar la prueba de escala del sentido del sufrimiento se sumará los ítems por dimensión y el resultado sea mayor o menor será el nivel de sufrimiento que la persona presente. La prueba es de escala Likert donde 1=Totalmente en desacuerdo, 2=En desacuerdo ,3=Indiferente ,4=De acuerdo ,5=Totalmente de acuerdo.

Validez y confiabilidad

Se realizó la investigación de la validez y confiabilidad del primer instrumento de medición el cual se estudió en dos contextos, el primero fue la creación de la prueba, el segundo contexto es la validez y abreviación del cuestionario en la misma población. La prueba no se realizó aun en estudios de nuestra localidad, al ser una prueba nueva, pero se están realizando investigaciones futuras en nuestra población.

En la prueba original de Bermejo, Villacieros, Lozano y Carabias (2013) la prueba se creó en España-Madrid la cual está conformada de 24 ítems en escala Likert, la cual se divide en cinco factores que le dan sentido al sufrimiento; son la trascendencia, el castigo, el catalizador de cambio, el masoquismo y el inherente a

la vida. La primera muestra fue de $n=253$ individuos. El análisis factorial que se realizó a la prueba arrojó que existen seis dimensiones las cuales explican el 64,42 % de la varianza total. La fiabilidad de las cinco dimensiones obtuvo un alfa de Cronbach superior a .67 la cual se encuentra en margen de los aceptable.

En el segundo contexto tenemos la validación psicométrica de la escala Humanizar breve la cual fue realizada por Villacieros, Bermejo y Hassoun, el objetivo que tuvieron fue realizar una breve versión de la escala la cual contara con 14 ítems, la recolección de la muestra resulta de un total de 529 encuestas, de los cuales solo se admitieron 152 cuestionario donde se realizó el análisis factorial confirmatorio donde nos dice que la prueba solo consta de 2 dimensiones, $p < .001$ y $gl = .76$; $RMSEA = .07$; $SRMR = .08$; $CFI = .96$ y $GFI = .99$. También se puede apreciar que las cargas factoriales de los ítems fueron significativos y mayores de 0,5. Para concluir el índice de fiabilidad del alfa de Cronbach fue de un .75 en un factor y en el segundo factor fue de 0.74, las cuales mostraron una correlación de .56.

Para la presente investigación se realizó una prueba piloto en población con características laborales parecidas a las establecidas en la muestra, tomando las pruebas en personal de municipalidades, lo cual se obtuvo un alfa de Cronbach de .82 lo cual significa Muy alta fiabilidad. Demostrando así que la prueba es confiable para su aplicación (Anexo 16).

Variable 2

Nombre	:	Cuestionario de compromiso organizacional
Autores	:	Natalie Allen & Jhon Meyer
Objetivos	:	Dar a conocer el tipo de compromiso organizacional que presentan los individuos en una organización.
Procedencia	:	Estados Unidos
Año	:	1993
Adaptación	:	Adaptado por Arciniega y Gonzales en el 2000 en México
Administración	:	Individual y colectiva
Aplicación	:	Adultos
Duración	:	10 a 15 minutos
Ítems	:	18 ítems
		<ul style="list-style-type: none">• Componente afectivo
Dimensiones		<ul style="list-style-type: none">• Componente de continuidad• Componente normativo

Reseña Histórica

El cuestionario compromiso organizacional fue creado por Meyer y Allen (1993), el cuestionario anteriormente constaba con 27 reactivos, pero realizaron un análisis factorial confirmatorio donde se disminuyó los reactivos a 18 ítems con 3 dimensiones; c. afectivo, c. normativo y c. continuidad, cada dimensión contenía 9 ítems cada uno. Ambos autores definen al constructo como el estado psicológico que se caracteriza por la relación de la persona y la organización, donde se ve reflejado sus necesidades y las obligaciones que mantienen dentro de la organización, para poder mantenerse en ella, cumpliendo la cultura organizacional de dicha empresa.

Calificación

Para obtener los puntajes finales se sumará todos los puntajes alcanzados de cada respuesta, los ítems que se asignarán serán de en la escala Likert, donde

1=Totalmente en desacuerdo, 2=En desacuerdo, 3=Totalmente de Acuerdo, 4= De Acuerdo, 5= Levemente de Acuerdo, 6= Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo, 7= Levemente en Desacuerdo. También vemos que los siguientes ítems serán inversos: 1,3,10,14,15,18. Los autores determinaron puntajes para interpretar el puntaje total de la prueba: Puntaje alto: 126 a más, Puntaje promedio: 19 a 125, Puntaje Bajo: 18 puntos.

Validez y confiabilidad

Para la realización de la investigación de validación y confiabilidad del instrumento se realizó en tres contextos, el cual fue primero la prueba original (ingles), la adaptación en español y la validación en la población de Perú.

Para comenzar Meyer y Allen (1997) La muestra que se utilizo fue con estudiantes de enfermería y la otra población restantes fueron enfermeras registradas , se obtuvo una muestra de 603 estudiantes y trabajadoras , los cuestionarios incluyeron 30 ítems , de los cuales fueron descritos para cada dimensión , donde también se realizó la escala de 7 puntos que fueron realizaron una validación del cuestionario compromiso organizacional utilizando el análisis factorial confirmatorio por lo que se obtuvo los respectivos índices de validez donde se oscilan entre .410 a .749 en la dimensión de afectividad, se obtuvo resultados de .459 a .700 en la dimensión de continuidad y por último en la dimensión normativa se obtuvo .58 a .735 siendo estas dimensiones significativas ($p < .05$).

Por otro lado Littlewood (2003) fue validada y adaptada en español en México , realizaron un estudio con fundamentación de metaanálisis en 7 diferentes empresas independientes con un total de población de 1.525 individuos , se llegó a la conclusión que la consistencia interna de la variable es aceptable , con respecto a las dimensiones la confiabilidad se utilizó el Alpha de Cronbach logrando obtener los siguientes resultados ; para compromiso afectivo se obtuvo un valor de .71 a .81 , con el compromiso normativo se obtuvo .63 a .82 y para el compromiso de continuidad se obtuvo de .47 a .48. También realizaron un análisis factorial exploratorio el cual arrojó que las tres dimensiones presentan una validez convergente discriminante lo que demuestra que las tres dimensiones trabajan de manera separada.

En el contexto peruano, Loli, Montgomery, Cerón, Del Carpio, Navarro & Llachó (2015), El propósito de este estudio es comprender el compromiso organizacional de las organizaciones públicas y privadas de Lima y el sentido de permanencia de los profesionales. La muestra consta de 221 empleados, la mayoría de los cuales son diferentes profesionales que realizan estudios de posgrado en centros de educación superior. La herramienta consta de elementos relacionados con el compromiso afectivo, la normativo y de continuidad y la satisfacción laboral general duradera o regulada dentro del centro de trabajo. El coeficiente Alfa de Cronbach muestra que las dimensiones cumplen con los estándares de confiabilidad, por lo que hace que el cuestionario general produzca un coeficiente $\mu = .95$. Para medir la validez de la prueba se utilizó la prueba de KMO y la prueba de Bartlett donde la prueba reúne todas las condiciones de validez de constructo siendo esta significativa .80. Los resultados señalan que el compromiso emocional está relacionado con el compromiso con la conveniencia, mientras que el vínculo con el compromiso normativo o la persistencia es más débil. Esto puede deberse al vínculo emocional entre los empleados y la organización, pero el compromiso con la conveniencia no tiene nada que ver con esto último.

se realizó una prueba piloto en población con características laborales parecidas a las establecidas en la muestra, tomando las pruebas en personal de municipalidades, lo cual se obtuvo un alfa de Cronbach de .75 lo cual significa alta fiabilidad. Demostrando así que la prueba es confiable para su aplicación. (Anexo 16)

3.5. Procedimientos

Al inicio de la investigación se realizó la elección del tema y las variables a investigar, revisando el marco teórico y los antecedentes, también se realizó la búsqueda de las teorías relacionadas al tema que sustente el origen de los temas de investigación. Se identificó el problema que se desea investigar, donde se pudo identificar a la población que se efectuara el estudio. Se procedió con la búsqueda de instrumentos para medir las variables que se estudiaron, se solicitó la autorización de los autores de la prueba original.

Siguiendo los procedimientos para la investigación, se realizó el permiso en la entidad pública, mediante una carta de presentación virtual. Concedido el permiso, se realizó la validación de la prueba, para respaldar dichos cuestionarios, se procedió a tomar una prueba piloto, que constaba de una muestra de 60 participantes donde se pudo comprobar que las preguntas estaban comprendidas para los encuestados, por lo que ningún ítem será eliminado o manipulado. De ante mano se les dio a conocer que su participación será de carácter anónimo y voluntario. Luego de recolectar los datos, se procedió a elaborar una base de datos en Microsoft Excel donde se analizó la base en el programa estadístico y se obtuvo la validez de contenido de los instrumentos aplicados, haciendo uso del Alfa de Cronbach.

3.6. Métodos de análisis de datos

La elaboración de la investigación se llevó un procedimiento de evaluación de datos, donde se utilizó programas estadísticos para el proceso de datos, también se realizó un formulario virtual, donde los participantes registraron las respuestas, la cual se evidencia a través de la hoja de cálculo de Google.

Para poder hallar el valor de la prueba de normalidad y para saber el coeficiente de correlación, como también para determinar la relación entre ambas variables se utilizó la prueba de Shapiro Wilk (Mendes y Pala. 2003), asimismo, se ejecutó la prueba de correlación Rho de Spearman, para cumplir con nuestros objetivos planteados. Finalmente, se realizó la prueba de Alfa de Cronbach para evidenciar la confiabilidad de los instrumentos. Se utilizó las pruebas no paramétricas U de Mann Whitney, la cual permitió realizar un análisis comparativo. Se cuantificó las evidencias de fiabilidad mediante el coeficiente de Omega (Valdrich, Angulo -Brunet y Doval, 2017)

3.7 Aspectos éticos

Dentro de la investigación se respetó la estructura de investigación American Psychological Association APA (2020), que, implicó los aspectos referidos al tipo de letra, márgenes, citas bibliográficas, ya que las citas corresponden a las

investigaciones y conceptos presentados por otros investigadores. Así mismo, se respetó los derechos del autor mencionados en las referencias bibliográficas.

Por otra parte, se respetaron los aspectos bioéticos, teniendo como propósito poder salvaguardar los derechos de confidencialidad de los encuestados. Donde se realizó el consentimiento informado, donde cada encuestado tenga la potestad de decidir si quiere participar o no de dicha investigación.

Por último, se respetó la privacidad y confidencialidad mencionadas en el código de ética del colegio de psicólogos (1980). Quien nos menciona que en todo momento se debe hacer uso correcto de los permisos para las instituciones y para autor del instrumento. Además, en el título IV. Art.20, se proporcionó una carta de consentimiento o asentimiento informado para los participantes de dicha investigación esto se muestra en la declaratoria de Helsinki. (Asociación Médico Mundial (AMMM, 2017).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad de ajuste Shapiro -Wilk

Variables	N	S-W	P
Sentido Sufrimiento			
Sufrimiento cambio	169	.97	.000
Sufrimiento Carga	169	.98	.13
Compromiso organizacional			
Compromiso continuidad	169	.99	.000
Compromiso normativo	169	.97	.000
Compromiso Afectivo	169	.97	.08

Nota: N= muestra //S-W=Shapiro Wilk // P= significancia

Nota: Se observa que las variables demuestran que sus valores no se ajustan a la distribución normal y se aplicara estadísticos no paramétricos, porque obtuvieron valores menores de .05 ($p < 0.05$). Por ello se utilizó la prueba de Shapiro Wilk, para demostrar la normalidad de la muestra, señalando que es seguro utilizar la prueba (Shapiro Wilk 1965).

Tabla 2

Prueba de correlación Rho de Spearman entre sentido del sufrimiento y compromiso organizacional

		Compromiso organizacional
Sentido del sufrimiento	Rho	-.164*
	p	.003
	r ²	.02
	N	169

Nota: Rho= Coeficiente de correlación // p=Significancia // r²= Tamaño del efecto // N=muestra

Nota: Se aprecia que el coeficiente Rho de Spearman presenta un valor $-.164^*$, lo que indica que existe una correlación de intensidad débil y no significativa ($p < 0.05$) (Martínez, et al.2009, p9). Donde se aprecia que el tamaño del efecto es pequeño entre ambas variables (Cohen 1998, p.82).

Tabla 3

Prueba de correlación Rho de Spearman entre la variable compromiso y las dimensiones del sentido de sufrimiento

		Sentido sufrimiento	
		Cambio	Carga
Compromiso organizacional	Rho	-.061*	-.038*
	p	.434	.620
	r ²	.003	.001
	N	169	169

Nota: Rho= Coeficiente de correlación // p=Significancia // r² =Tamaño del efecto // N= muestra

Nota: Se puede apreciar que si existe una correlación inversa entre la variable compromiso organizacional con la dimensión del sentido de sufrimiento de cambio (Rho= -.061*) mas no existe una correlación con la dimensión sufrimiento de carga (Rho= -.038*). (Martínez, et al.2009, p9).

Tabla 4

Prueba de correlación Rho de Spearman entre el sufrimiento y las dimensiones del compromiso

		Compromiso organizacional		
		Continuidad	Normativo	Afectivo
	Rho	-.109*	-.132*	-.177*
Sentido	p	.160	.087	.022
Sufrimiento	r ²	.011	.002	.001
	N	169	169	169

Nota: Rho= Coeficiente de correlación // p=Significancia // r² = Tamaño del efecto // N= muestra

Nota: Se puede apreciar que existe una correlación significativa inversa entre la variable sentido del sufrimiento con las dimensiones de compromiso organizacional; tales como, c. normativo (Rho= -.132*) y c. afectivo (Rho=-.177*) debido a que los resultados obtenidos son menores de 0.5 (Martínez, et al.2009, p9). Por otro lado, se observó que el tamaño del efecto entre sentido de sufrimiento y la dimensión compromiso continuidad (r² =.11) y compromiso normativo (r² =.17) es considerado de tamaño pequeño porque esta entre 0.10 y 0.30, mientras que la variable sentido del sufrimiento y la dimensión compromiso afectivo (r² =.31) presenta un tamaño mediano debido a que su valor está dentro del rango de 0.2 y 0.5(Cohen 1998).

Tabla 5*Describir los niveles de sentido de sufrimiento general y por indicadores*

	Sentido sufrimiento		Cambio		Carga	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Bajo	43	25,4%	45	26,6%	45	26,6%
Medio bajo	40	23,7%	35	20,7%	32	18,9%
Medio alto	45	26,6%	51	30,2%	46	27,2%
Alto	41	24,3%	38	22,5%	46	27,2%

Nota: Frec= Frecuencia // %=Porcentaje

Nota: Podemos apreciar que los niveles de sentido del sufrimiento en los trabajadores demuestran que el 26,6% presenta un nivel medio alto. Para las dimensiones de la variable, se observa que la dimensión sufrimiento de cambio demuestra que el 30,2% presenta nivel medio alto y para la dimensión sufrimiento de carga demuestra que el 27,2% presenta un nivel Alto

Tabla 6*Describir los niveles de compromiso organizacional general y por indicadores*

	Compromiso organizacional		Continuidad		Normativo		Afectivo	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Bajo	39	23,1%	37	21,9%	44	26,0%	42	24,9%
Medio bajo	44	26,0%	54	32,0%	45	26,6%	34	20,1%
Medio alto	42	24,9%	35	20,7%	40	23,7%	52	30,8%
Alto	44	26,0%	43	25,4%	40	23,7%	41	24,3%

Nota: Frec= Frecuencia // %=Porcentaje

Nota: Podemos apreciar que los niveles de compromiso organizacional en los trabajadores demuestran que el 26% presenta un nivel alto y un nivel bajo. Para las dimensiones de la variable, se observa que la dimensión compromiso continuidad demuestra que el 32% presenta nivel medio bajo, para la dimensión compromiso normativo demuestra que el 26,6% presenta un nivel medio bajo y para la dimensión compromiso afectivo demuestra que el 30,8% presenta un nivel medio alto.

Tabla 7

Comparar diferencias significativas del sentido de sufrimiento, en función del sexo y las áreas de trabajo

Características sociodemográficas	Sentido del sufrimiento				
	Shapiro-Wilk	p	N	Rango promedio	Prueba
Sexo					
Hombre	.982	.295	86	72,00	U=3450,000
Mujer	.968	.038	83	69,00	p=.806 $r_{bis} = 0$
Áreas de Trabajo					
Gerencia	.952	.376	21	68,12	
Administrativo	.957	.427	22	79,84	
Fiscalizador	.951	.329	22	87,72	H:5,685
Logística	.927	.352	12	83,30	gl:6
Técnico	.949	.208	27	90,13	p:.459
Serenazgo	.974	.491	40	100,68	
Limpieza Publica	.954	.301	25	89,59	

Nota: n= muestra // U= U de Mann -Whitney // p= grado de significancia // r_{bis} =tamaño del efecto // gl= grado de libertad // H= Kruskal Wallis.

Nota: Se observa que, no existen diferencias significativas entre el sentido del sufrimiento en comparación al sexo y las áreas de trabajo, dado que el valor de significancia es mayor ($p > 0.05$). Por consiguiente, a través de la prueba Kruskal Wallis, no existen diferencias significativas dentro de las áreas de trabajo lograron alcanzar valores superiores a ($p < 0.05$).

Tabla 8

Comparar diferencias significativas del compromiso organizacional, en función del sexo y las áreas de trabajo

Características sociodemográficas	Compromiso organizacional				
	Shapiro-Wilk	p	N	Rango promedio	Prueba
Sexo					
Hombre	.986	.462	86	72,60	U=3286,00 P=.443
Mujer	.980	.239	83	69.36	$r_{bis.} = 0$
Áreas de Trabajo					
Gerencia	.931	.145	21	84,26	
Administrativo	.945	.253	22	85,76	H:11.619
Fiscalizacion	.960	.494	22	69,96	Gl:6
Logística	.927	.345	12	95,43	p:.071
Técnico	.942	.139	27	51,38	
Serenazgo	.978	.602	40	93,20	
Limpieza Publica	.975	.768	25	98,13	

Nota: n= muestra // U= U de Mann -Whitney // p= grado de significancia // $r_{bis.}$ = tamaño del efecto // gl: grado de libertad // H: Kruskal Wallis.

Nota: Se observa a través de la prueba U de Mann-Whitney que, no existen diferencias significativas entre el compromiso organizacional en comparación al sexo, dado que el nivel de significancia es mayor a ($p > 0.05$). Para Comparar las áreas de trabajo con el compromiso organizacional, se utilizó la prueba de Kruskal-Wallis, donde se observa que no existen diferencias significativas ($p < 0.05$).

V. DISCUSIÓN

Los instrumentos que se utilizaron para realizar los resultados en esta investigación, fueron Escala humanizar breve: sentido del sufrimiento y el Cuestionario compromiso organizacional de Meyer y Allen, la cual se aplicó en una muestra de 169 trabajadores de la municipalidad del distrito de Independencia. A continuación, se realizará la discusión de los resultados de cada uno de los objetivos presentados:

Se observa que en la actualidad el sufrimiento es basado solamente en personas que padecen una enfermedad o la usencia y perdida de un ser querido, lo cual muchas veces la sociedad mezcla el termino sufrimiento con dolor, pero teniendo estas dos definiciones diferentes. El dolor y el sufrimiento, ambos son sentimientos propios del ser humano, donde sufrir debe ser oculto para las personas, ya que no debe mezclarse con las demás experiencias vividas, pero cada cultura y sociedad le dará términos diferentes al sentido del sufrimiento (Porta,2010). El compromiso organizacional dentro de la empresa, el empleado se identifica en base a sus metas, deseos o la continuidad de pertenencia dentro de la misma. Para el compromiso organizacional, se argumenta que es un predictor de la rotación y de la satisfacción laboral, dentro de la organización (Robbins y Judge,2013).Cada uno de los componentes del compromiso organizacional generan cambios dentro del trabajador , donde afectivamente , las emociones de los trabajadores crearan una pertenencia dentro de ella, los lazos que se establecen dentro del apego vinculado con la organización y por ultimo normativo , tener la obligación de permanencia dentro de la empresa u organización.

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre sentido del sufrimiento y compromiso organizacional donde se observó que la correlación de intensidad débil y no significativa (Tabla 2), lo que implica que cuanto a mayor sentido del sufrimiento, menor será el compromiso organizacional de los trabajadores dentro de la institución, los resultados obtenidos guardan relación con el estudio realizado por Loli , Montgomery, Cerón Del Carpio, Navarro y Llacho (2015), en su investigación compromiso organizacional y sentido permanente de los profesionales en organizaciones públicas y privadas , dieron como resultado que el sentido de permanencia tenía una buena tendencia para el desarrollo del

compromiso organizacional , la variable permanencia guarda relación con el sentido del sufrimiento porque se evoca en las diferentes circunstancias de la vida , de mantenerse con algún pensamiento negativo , que logre desfavorecer al colaborador , es por ello que guardan relación.

Acerca de los objetivos específicos, el primer objetivo es determinar la relación, a modo de correlación, entre el compromiso organizacional y las dimensiones del sentido del sufrimiento, tales como sentido de sufrimiento como cambio y sentido de sufrimiento como carga (tabla 3), se utilizó Rho Spearman para la correlación de las variables , donde se encontró que existe una correlación débil entre la variable compromiso organizacional con la dimensión sufrimiento de cambio y sentido de sufrimiento de carga no muestra correlación, de manera que se observa que mientras más compromiso organizacional exista dentro de la organización , menor será la mala toma de decisiones con respecto a su estado de salud , dado a que de algunas maneras , cuando hay una importancia en la organización la el trabajador se sentirá comprometido y dejara de lado la importancia de la carga que llevara dentro de sí mismo. Comparando con la investigación de Cernas , Mercado y Davis (2018), en su investigación para examinar el papel mediador entre la eficacia , la esperanza , la vitalidad la satisfacción laboral y el compromiso organizacional , la cual realizo una correlación entre la esperanza con el compromiso organizacional , donde se observó que la correlación fue positiva alta , lo que se interpreta , que el compromiso organizacional influye muchas veces en la esperanza que los colaboradores obtengan en su día a día , la motivación para seguir dentro de la entidad y la eficacia que desenvuelve por el apoyo brindado , despejando de esta manera todo tipo de pensamiento negativo y avanzando hasta lograr grandes metas.

Para el segundo objetivo específico el cual es determinar la relación, a modo de correlación, entre el sentido del sufrimiento y las dimensiones del compromiso organizacional, tales como compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso continuidad, donde se encontró una correlación débil (Tabla 4), se entiende que mientras más sentido le den al sufrimiento los lazos afectivo , la continuidad laboral y el respeto hacia las autoridades disminuirá , debido a que mientras más perjudicado se vea emocionalmente los lazos con la organización se

verán afectados , cada una de las dimensiones complementan una relación importante en las emociones de los trabajadores. Así como nos dice Coronado, Olortegui y Rondón (2019), compararon los tres componentes del compromiso organizacional con el impacto de la felicidad , guardando esta relación alguna con el sufrimiento , debido a que ambas son emociones muy similares de pensamientos diferentes , pero lo cual esta investigación nos dice que la felicidad impacta de manera positiva junto al compromiso organizacional , evocándose , especialmente en el componente afectivo , ya que se ve en los lazos emocionales de los trabajadores, permitirá que el colaborador trabaje de manera efectiva dentro de esta entidad , disfrutando así su permanencia dentro de ella lograra grandes méritos.

Como tercer objetivo es describir los niveles de sufrimiento de los trabajadores, donde se percibió que un 30% de los colaboradores, lo que quiere decir 3 de cada 10 de los trabajadores son conscientes del sentido de sufrimiento en un nivel medio alto que les dan a los diferentes acontecimientos que suceden en su entorno social, familiar y emocional, tratando de mantener un equilibrio de ello mismo. Seguidamente se aprecia que un 25% de los trabajadores le dan un sentido de cambio al sufrimiento, enfocándose en solucionar los problemas desde un inicio y no verse perjudicados en cualquier ámbito, especialmente en lo laboral, lo que nos indica que los colaboradores se encuentran en un nivel alto. Seguidamente se observa que un 25% también de los trabajadores 1 de 5 trabajadores cargan con el sufrimiento de maneras sobrevaloradas en un nivel alto, lo que ocasiona que no rindan de manera efectiva en la organización (Tabla 5). Para Villacieros, Bermejo y Hassoun (2019), no presentan los mismos resultados con respecto al nivel del sentido del sufrimiento, donde el sentido de sufrimiento se encuentra en encuentra en un 62%, mientras que para las dimensiones sentido del sufrimiento como carga y cambio ambas obtuvieron un 50 % encontrándose en nivel medio de importancia.

Para el cuarto objetivo se buscó medir los niveles del compromiso organizacional y sus dimensiones, donde se pudo apreciar que solo un 25% de los trabajadores presentan compromiso organizacional dentro de la entidad a la que pertenecen, encontrándose en un nivel alto la importancia del compromiso, pero representado por un porcentaje pequeño de los colaboradores, dado que no todos muestran un compromiso dentro de esta. Mientras que, por dimensiones, podemos observar que

para la dimensión de continuidad un 50% de los colaboradores 5 de cada 10 de los trabajadores presenta un vínculo dentro de la entidad pública, dado por una motivación o un logro alcanzado dentro de ella misma, al invertir años de colaboración y apoyo a la institución. Para la dimensión compromiso normativo se obtiene un porcentaje de 20%, presentando un nivel medio bajo, lo que nos indica que la lealtad dentro de la organización no se fortalece con el transcurrir del tiempo dentro de la entidad, donde apreciamos que 1 de cada 5 trabajadores están dentro de la entidad, pero sin sentirse parte de ella. Y por último tenemos compromiso afectivo, está representado por un 50% lo que nos dice que 5 de cada 10 trabajadores presentan lazos emocionales que se forman dentro de la entidad, con los mismos jefes y compañeros de trabajo, donde se sienten cómodos con un ambiente de trabajo ameno y colaborativo, y también reafirma su permanencia dentro de la entidad, por el apoyo que le brindan tanto laboral, sino como emocional y psicológico. (Tabla 6). De la Puente (2017), contradice los resultados obtenidos, donde el compromiso dentro de la organización presenta un 53 % encontrándose en el nivel medio, mientras que, por dimensiones, tales como continuidad que presento un 57 % en el nivel alto al igual que los resultados presentados, para afectivo un 47% encontrándose en el nivel medio y normativo presento 40% donde se encontraba en un nivel medio.

Los dos últimos objetivos específicos se basaron en comparar cada una de las variables en base a sexo y áreas de trabajo, donde se pudo observar que el sentido del sufrimiento es tanto para hombres y mujeres (Tabla 7), lo que nos dice que no existen diferencias según sexo, donde se puede apreciar que estos resultados se evaluaron a raíz de una situación y en un contexto diferente , dado que el contexto en el que se encontraban los trabajadores no era en el entorno laboral , percibiendo de esa manera que ambos sexos piensan de la misma manera con respecto al sentido del sufrimiento , debido a que entienden que sufrir es parte de la personas ,es un complejo dolor físico que no se puede dominar , donde ven que la coherencia de la vida ,poco a poco se desvaneces por darle importancia al sufrimiento y no superarlo y avanzar , sino retroceder pasos ya avanzados perjudicando muchas veces no solo su trabajo , sino también su salud emocional. También se percibe que en las áreas de trabajo no hay diferencias, con respecto al sentido del sufrimiento, debido a que todos tienen un mismo contexto sobre el significado y sentir

del sufrimiento, Spaemann (2004) relaciona que el sufrimiento es algo que no se ve , pero que sucede en la persona , donde la persona se vuelve paciente de ella , está allí previsto , pero es suprimido , y es lo que logran los trabajadores , suprimir sus ideales con respecto a sufrir , para no afectar su labor dentro de una entidad.

Para el último objetivo comparativo en base a comparar el compromiso con sexo y las áreas de trabajo, se obtuvo como respuesta que no hay diferencias significativas entre hombres y mujeres (Tabla 8), debido a que todos trabajan en un mismo entorno y con un clima laboral estable, que les permite expresarse de maneras asertivas, no habiendo comparación alguna, por ser mujer o hombre. Cabe recalcar, que cada área tiene funciones diferentes, pero podemos comprender que no importa en el área que se encuentren, ambos sexos trabajan en conjunto para lograr un compromiso con la organización, es por ello que no existieron diferencias significativas entre las áreas, así como nos dice Sanín(2017) ,el compromiso es la finalidad de muchas veces encontrar lo esencial que los motiva , los impulsa y compromete a los colaboradores potenciar sus habilidades , sus virtudes y capacidades de trabajo en equipo. Crespo (2016) en su investigación la relación que existe entre clima, compromiso y las características personales, demostró que no existe diferencias significativas con la edad, el sexo y las áreas de trabajo.

Dando por finalizada esta investigación, la recolección de datos nos permitió que los resultados obtenidos para el estudio sean verídicos y confiables para corroborar las propuestas de objetivos ya planteados. Donde se pudo apreciar que el sentido de sufrimiento de alguna manera afecta al compromiso laboral dentro de las instituciones ya sean públicas o privadas, no importa el área que se trabaje o el sexo, sino importa la salud emocional y mental en la que se encuentre el trabajador, para poder rendir de manera precisa dentro de esta organización.

VI. CONCLUSIONES

Por consiguiente, después de haber realizado la discusión de los resultados obtenidos, se presenta las siguientes conclusiones:

PRIMERA: Los trabajadores de la entidad pública, cuanto más egoísmo, malas acciones cometidas y faltas morales incumpla se verá reflejado como una carga por el sentido que le dan al sufrimiento, menor será el compromiso que muestre el empleado a la organización a la que pertenece, donde las metas y logros se verán afectadas y disminuirá la producción laboral.

SEGUNDA: Presentar un adecuado compromiso organizacional, donde se generaliza, las emociones, el tiempo de trabajo y el apoyo laboral, menores serán los pensamientos negativos hacia una carga emocional y un cambio de la persona.

TERCERA: Los trabajadores mientras más importancia le den al sentido del sufrimiento, menor será el compromiso emocional, la permanencia y el respeto hacia su centro laboral.

CUARTA: Solo 3 de cada 10 trabajadores describen el sentido del sufrimiento como un nivel medio, mientras que 1 de cada 5 trabajadores describe al sufrimiento como cambio y como carga en un nivel alto.

QUINTA: Para el compromiso organizacional solo 1 de cada 5 trabajadores presenta un nivel alto de compromiso, siendo este un grupo muy pequeño. De forma afectiva 5 e cada 10 trabajadores presenta lazos emocionales, 5 de cada 10 trabajadores presenta un vínculo en el centro laboral y 1 de cada 5 trabajadores no presenta lealtad dentro de la organización.

SEXTA: Para el sentido del sufrimiento no existen diferencias que logren un cambio negativo en función a al sexo y al área al que pertenecen. Los niveles son bajos, pero significativos, que de alguna manera afectan a todos por igual.

SÉPTIMA: El compromiso organizacional dentro de la institución se encuentra conformado por profesionales altamente capacitados para sobrellevar conflictos dentro de la institución, lo que nos permitió deducir que, no existen diferencias en base al sexo y las áreas de trabajo, debido a que todos son tratados de la misma manera.

VII. RECOMENDACIONES

Al haber dado as conclusiones correspondientes a los objetivos que se plantearon, se recomienda lo siguiente;

PRIMERA: Cada una de las entidades públicas, debe de incentivar a sus trabajadores, comprender sus necesidades básicas para que de alguna manera el sentido del sufrimiento no influya en su ámbito laboral.

SEGUNDA: Debido a la escasa investigación con respecto al sentido del sufrimiento con el compromiso organizacional se recomienda ampliar las investigaciones, para conseguir la mejor gestión del capital humano dentro de las organizaciones, valorando de manera muy significativa su salud mental.

TERCERA: Se recomienda implementar áreas de apoyo psicológico dentro de la entidad pública, debido a que esta no cuenta con una.

CUARTA: Se deben implementar ciertas políticas de cambio dentro de la institución para la mejora de la salud mental, reduciendo el horario de trabajo e implementando áreas de descanso.

QUINTA: Las entidades públicas deben de plantear la importancia de tener conocimiento sobre el sufrimiento y como es que afecta de diferentes maneras.

REFERENCIAS

American Psychological Association (2020). Norms, A. P. A. APA rules.

Arias, F (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Episteme. Venezuela, Caracas.

Arranz, P.; Barbero, J.; Barreto, P.; Bayés, R. Intervención emocional en cuidados paliativos. Modelo y protocolos. Barcelona: Ariel, 2005.

American Psychological Association (2020). Norms, A. P. A. APA rules.

Asociación Médica Mundial (2017). Declaración de Helsinki de la AMM – Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos.

Bayés, R (1998). Psicología del sufrimiento y de la muerte. Universidad Autónoma de Barcelona. Anuario de psicología, vol. 29, nº4,5-17.

Behar, D (2008). *Metodología de la investigación*. Shalom

Bermejo, J.C., Lozano, B., Villacieros, M., & Carabias, R. (2013). Desarrollo y validación de una escala sobre el sentido del sufrimiento: Escala Humanizar. *Anales del Sistema Sanitario de Navarra*, 36(1), 35-45.

Bermejo, J (2019). Humanización en salud. Ejes de la acreditación. 2012. Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 350-360.

Bustamante, J; Fernández, M; Moscoso, Y & Vera, J. (2016). Compromiso organizacional e Intención de Rotación Laboral en el Sector cementero de la Región de Arequipa. Tesis para obtener el grado de Magister en Administración. Universidad Católica del Perú.

- Cassell, E (1982). Recognizing suffering. Hastings Center Report 1999; 21: 24-8.
- Cernas-Ortiz, Daniel Arturo, & Mercado-Salgado, Patricia, & Davis, Mark A. (2018). Perspectiva Futura de Tiempo, Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional: el Efecto Mediador de la Autoeficacia, la Esperanza y la Vitalidad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(1),19.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito de las organizaciones*. (2da ed.). México DF: MC Graw Hill
- Coronado, F; Olortegui, C; Pérez, M & Rondón, J (2019). *Felicidad y compromiso organizacional en una empresa del sector Farmacéutico peruano*. Tesis para obtener el grado de Magister en Administración. Universidad Católica del Perú.
- Cohen, J. (1998). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Lawrence Erlbaum Associates.
<http://www.utstat.toronto.edu/~brunner/oldclass/378f16/readings/CohenPower.pdf>
- Creswell, J. (2008) *Educational Research*. New York: Pearson
- Crespo, C. (2016). *Clima y compromiso organizacional en una mediana empresa manufacturera de San Luis Potosí, S.L.P.* (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma de San Luis de Potosí, San Luis, México.
- Davis, K. & Newstrom, J. (1999). *Comportamiento Humano del trabajo*. México: MC Graw Hillstate University.
- De la Puente, L (2017). *Compromiso organizacional Y Motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. Universidad Cesar Vallejo.
- Deloitte Touche Tohmatsu Limited –DTTL Deloitte, Perú (2015). *Tendencias Globales en Capital Humano 2015: Liderando en el nuevo mundo del trabajo*

- Domínguez, S. (2018). Magnitud del efecto, una guía rápida. Elsevier, 19(4), 251-254. Article magnitude the effect.
- Economics, O. (2020). Workforce 2020: Report of 2020 de Economics. New York, NY: Oxford Economics.
- Etzioni, A. (1975). A comparative analysis of complex organizations. Nueva York: Free Pree Press.
- Franklin J. L. (1975). Power and commitment- empirical assessment. Human Relations, 28(8), 737-753.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Editorial Mc Graw Hill
- Jaspers, K (1969). Psicología de las concepciones del mundo. *Gredos. Madrid, 1967. 638 P. 20.*
- Juan Pablo II (1984). Carta Apostólica Salvifici Doloris, sobre el sentido cristiano del sufrimiento humano.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: a study of commitment mechanisms in utopian communities. American Sociological Review, 33(4), 499-517.
- Kline, P. (2005). Principles and practice of structural equation modeling (2nd Edition Ed.). New York: The Guilford Press
- Loli, A; Montgomery, W; Cerón, F; Del Carpio, J; Navarro, V & Llacho, K (2015). Compromiso organizacional y sentimiento de permanencia de los profesionales en las organizaciones públicas y privadas de Lima Metropolitana. Revista IIPSI, Facultad de Psicología, UNMSM.VOL.18-N° 1, pp. 105-123.
- López, H. (2016). Relación entre la satisfacción con la comunicación interna y el compromiso organizacional en un instituto de educación superior de la ciudad de Guayaquil (Tesis de Grado).

- Lugo, H. (2004). "En torno al dolor y el sufrimiento", en Revista Argentina de Cirugía Cardiovascular, vol. II, n°3.
- Maza, E. (1989). El amor, el sufrimiento y la muerte. México: Proceso.
- Martínez, R., Tuya, L., Martínez, M., Pérez, A. y Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rasgos de Spearman Caracterización. Revista habanera de ciencias médicas, 8(2).
- Miramontes, F. (2013). La teoría del sentido del sufrimiento. Fundamentación filosófica de una terapéutica: Scheler y Frankl. Revista de Ciencias Sociales, Humanas y Artes, 1(1), 51-55.
- Mendes, M. y Pala, A. (2003). Type I Error Rate and Power of three normality tests. Pakistan Journal of Information and technology, 2(2), 135-139.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). Commitment in the work place: Theory, research, and application. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. Journal of vocation albehavior, 61(1), 20-52.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. (2004). TCM Employee commitment survey academic users guide 2004. London, Ontario, Canada: The University of Western Ontario, Department of Psychology
- Morse JM. Toward a praxis the or suffering. Sci 2001; 24: 47–59.
- Morse JM, Carter B. The essence of enduring and expressions of suffering: there formulation of self. SchInq Nurs Pract 1996; 10: 43–60. 13.
- Morse JM, Beres MA, Spiers JA, Mayan M, Olson K. Identifying Signal so suffering by linking verbal and facial cues. QualityHealth Res 2003; 13:1063–1077.
- Ochoa, A. (2015). Muestreo no probabilístico: muestreo por conveniencia.

- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2018). Los estándares laborales internacionales. IUS Labor, (4).
- Parella Stracuzzi, S & Martins Pestana, F (2012). Metodología de la investigación cuantitativa. Venezuela: Fondo editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Pearson, K. (1905). Variation, a Rejoinder. Biometrika, (4), 169 - 212.
- Ramos, A. (2005). El Compromiso Organizacional y su relación con el desempeño docente de los Profesores del Programa Universitario de inglés de la Universidad de Colima. (Tesis de maestría).
- Reicher's, A.E. (1986). Conflict and organizational commitments. Journal of Applied Psychology, 71, 508-514
- Rocha, M & Böhr, M. (2004). Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad. *ajayu*
- Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBS, 2(1), 77-83.
- Robbins, S. P. y Coulter, M. (2010). Administración. México: Pearson
- Robbins, S y Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional. México: Pearson
- Sanín, J. A. (2017). Felicidad y optimismo en el trabajo. Hallazgos de investigaciones científicas (Disertación doctoral). Universitat Jaume I, Castellón de la Plana, España.
- Satín, E (2016). Sufrimiento Humano. *El Correo Gallegos*.
- Scheler, M. (1923/2010). El sentido del sufrimiento. En: Amor y conocimiento. Ed. Y Trad. Sergio Sánchez-Migallón.
- Soler, E; Montaner, M (2004). Consideraciones Bioéticas en el tratamiento del dolor, en persona y Bioética, Vol.8, nº20.
- Spaeman, R. (2004). El sentido del sufrimiento.

Tamayo, M (2004). *El proceso de la investigación científica*. Limusa.

Vega, S (2017). Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal de seguridad de la información y prevención del fraude de la empresa telefónica Ingeniera de seguridad. Tesis para obtener el grado de Magister. Universidad Cesar Vallejo.

Viladrich, C., Angulo-Brunet, A., & Doval, E. (2017). A journey around alpha and omega to estimate internal consistency reliability. *Annals of Psychology*, 33(3), 755-782.

Yela, M (1983). "Ética, antropología y sociología". El dolor es evitable. Valencia: Producción Valenciana de Estudios Avanzados.

Zamora, R. (2009). La enfermedad y el sentido del sufrimiento. *Revista Cubana de Salud Pública*, 35(1).

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Tabla 9

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS
<p>¿Cuál es la relación entre el sentido del sufrimiento y el compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Independencia, Lima, 2020?</p>	<p style="text-align: center;">General</p> <p>Determinar la relación, a modo de correlación, entre sentido del sufrimiento y compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Independencia, Lima 2020.</p> <p style="text-align: center;">Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación, a modo de correlación, entre el compromiso organizacional y las dimensiones del sentido del sufrimiento, tales como Sentido de sufrimiento como cambio y sentido de sufrimiento como carga en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Independencia. Lima, 2020. • Determinar la relación, a modo de correlación entre el sentido del sufrimiento y las dimensiones del compromiso organizacional, tales como compromiso de continuidad, compromiso normativo y compromiso afectivo en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Independencia. Lima, 2020. • Describir el nivel de sentido de sufrimiento de manera general y por dimensiones de los trabajadores de la municipalidad del distrito de Independencia. Lima, 2020. • Describir el nivel de compromiso organizacional de manera general y por dimensiones de los trabajadores de la municipalidad del distrito de Independencia. Lima, 2020. • Comparar el sentido de sufrimiento, en función del sexo y las áreas de trabajo en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Independencia. Lima, 2020. • Comparar el compromiso organizacional, en función del sexo y las áreas de trabajo en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Independencia. Lima, 2020. 	<p style="text-align: center;">General</p> <p>Existe relación inversa y significativa entre el sentido del sufrimiento y compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad de Independencia. Lima, 2020.</p> <p style="text-align: center;">Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación inversa y significativa entre el compromiso organizacional y las dimensiones del sentido del sufrimiento, tales como Sentido de sufrimiento como cambio y sentido de sufrimiento como carga en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Independencia, Lima 2020 • Existe relación inversa y significativa entre el sentido del sufrimiento y las dimensiones del compromiso organizacional, tales como compromiso de continuidad, compromiso normativo y compromiso afectivo en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Independencia <p style="text-align: right;">Continúa página siguiente.</p>

Variables e indicadores				Método
V 1: Sentido de sufrimiento				Tipo y diseño
Instrumento	Dimensiones	Ítems	Escala de medición	Diseño: No experimental de corte transversal Nivel: Descriptivo correlacional Tipo: Aplicada Población: 300 Muestra: 169 Tipo de muestreo: No probabilístico
Escala humanizar breve: sentido del sufrimiento (Eh-b).	Sentido de sufrimiento como cambio	1,4,5,7,8,10,11,13	Ordinal	
	Sentido de sufrimiento como carga	2,3,6,9,12,14		
V 2: Compromiso organizacional				
Instrumento	Dimensiones	Ítems	Escala de medición	
Cuestionario compromiso organizacional de Meyer y Allen	Normativo	1,3,4,5,16,17	Ordinal	
	Afectivo	6,9,12,14,14,18		
	Continuidad	2,7,8,10,11,13		

Anexo 2: Tabla de Especificaciones

Tabla 10

Variable 1: Sentido del Sufrimiento

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de Medición
Sentido del Sufrimiento	Es una realidad inevitable, es el lado sombrío de la vida, es aquel dolor que se expande en lo más profundo del ser humano ahuyentando así la alegría, del interior de la persona, consumiéndola en el sufrimiento. (Seneca, 1986).	Sentido sufrimiento de Cambio	Cambio positivo Búsqueda personal Crecimiento Interior	1,4,5,7,8,10,11, 13	La escala Humanizar breve posee 14 ítems, la cual cuenta con una escala de Likert del 1 al 5, donde 1=totalmente en desacuerdo, 2=en desacuerdo, 3=indiferente, 4=de acuerdo, 5=totalmente de acuerdo, siendo esta escala de medición ordinal.
		Sentido Sufrimiento de Carga	Sacrificio Esfuerzo Faltas morales	2,3,6,9,12,14	

Anexo 3: Tabla de Especificaciones

Tabla 11

Variable 2: Compromiso Organizacional

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de Medición
Compromiso Organizacional	Porter y Lawer, explican que el compromiso es el deseo de realizar el doble de esfuerzo por la mejoría de la institución y el anhelo de seguir permaneciendo en la misma aceptando sus principales objetivos (2007).	Afectivo	Apego Emocional		El cuestionario es de escala Likert comprendida del 1 al 7, donde 1=Totalmente en desacuerdo,2=Moderadamente en desacuerdo,3=Débilmente en desacuerdo,4=Ni de acuerdo ni en desacuerdo,5=Débilmente de acuerdo,6=Moderadamente de acuerdo,7=Totalmente de acuerdo.
			Sentido de pertenencia	6,9,12,14,15,18	
			Necesidades Compromiso	8	
		Normativo	Necesidades Compromiso	2,7,8,10,11,13	
			Continuidad	Ofertas de trabajo	1,3,4,5,16,17
		Reciprocidad			

Anexo 4

Tabla 12

Operacionalización de la variable 1: Sentido del Sufrimiento

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacionalización	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Sentido del Sufrimiento	Es una realidad inevitable, es el lado sombrío de la vida, es aquel dolor que se expande en lo más profundo del ser humano ahuyentando así la alegría, del interior de la persona, consumiéndola en el sufrimiento. (Seneca,1986)	Teniendo en cuenta que, para la calificación de la prueba, cuanto mayor es la suma de las puntuaciones obtenida en estos ítems, más sentido o utilidad se le otorga al sufrimiento como palanca o motor de cambio positivo, esto es para la dimensión sufrimiento de cambio, mientras que para la dimensión sufrimiento como carga, cuanto mayor es la suma de las puntuaciones obtenida en estos ítems más sentido se le dota a sobrellevar la carga que supone el sufrimiento.	Sentido de Sufrimiento	Cambio positivo.	1,4,5,7,8,10,11,1	La escala Humanizar breve posee 14 ítems, la cual cuenta con una escala Likert del 1 al 5, donde 1=Totalmente en desacuerdo, 2=En desacuerdo,3=Indiferente,4=de acuerdo,5=Totalmente de acuerdo. Siendo esta una escala de medición Ordinal
			Como Cambio	Búsqueda personal.	3,	
			Sentido del Sufrimiento como Carga	Sacrificio Faltas Morales	2,3,6,9,12,14	

Anexo 5

Tabla 13

Operacionalización de la variable 2: Compromiso Organizacional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Compromiso Organizacional	Para Porter y Lawer, explican que el compromiso es el deseo de realizar el doble de esfuerzo por la mejoría de la institución y el anhelo de seguir permaneciendo en la misma aceptando sus principales objetivos (2007).	<p>La escala del compromiso organizacional consta de 18 ítems- La escala está comprendida por 3 dimensiones, compromiso continuidad, compromiso normativo y compromiso afectivo. Para la corrección de la prueba se tomó en cuenta las puntuaciones directas de cada dimensión.</p> <p>Donde la prueba nos muestra el baremo de corrección para interpretar el puntaje total donde nos dice que si sale de 126 a más el puntaje es alto, si sale 19 a 125 es puntaje promedio y por último si sale 18 es puntaje bajo.</p>	Afectivo	Deseo	6,9,12,14,15,18	El instrumento compromiso organizacion al contiene 18 ítems en escala tipo Likert
			Continuidad	Necesidad	2,7,8,10,11,13	
			Normativo	Deber	1,3,4,5,16,17	

Anexo 6: Instrumentos de evaluación

ESCALA HUMANIZAR BREVE (EH-B)

J.C. Bermejo, B. Lozano, M. Villacieros & R. Carabias (2013)

Adaptado por Bermejo y Villacieros (2019)

Este cuestionario es anónimo y confidencial, sólo le tomará unos minutos, no hay respuestas correctas o incorrectas, el objetivo es valorar el sentido que puede tener para Ud. el sufrimiento. A continuación, encontrará afirmaciones en las que deberá puntuar del 1 al 5 dependiendo de su grado de acuerdo y teniendo en cuenta la clave:

<i>Marque con una X según su nivel de acuerdo...</i>	1	2	3	4	5
1. Sufrir puede ser algo trascendental puede llevar a una vida nueva	1	2	3	4	5
2. El ser humano debe pagar por sus actos irresponsables, por eso sufre	1	2	3	4	5
3. El sufrimiento es consecuencia de las acciones malas que se han cometido en la vida	1	2	3	4	5
4. El sufrimiento es necesario para aprender	1	2	3	4	5
5. El sufrimiento es un obstáculo a vencer y así lograr la paz interior	1	2	3	4	5
6. El origen del sufrimiento es el deseo, el egoísmo	1	2	3	4	5
7. El sufrimiento es una señal de que uno debería cambiar algo	1	2	3	4	5
8. El sufrimiento está íntimamente ligado al amor	1	2	3	4	5
9. El sufrimiento llega debido a la oposición o alejamiento de lo Divino	1	2	3	4	5
10. El sufrimiento se debe a la no aceptación del dolor, a la lucha interna	1	2	3	4	5
11. La experiencia de sufrimiento sirve para cambiar la manera de ver la vida	1	2	3	4	5
12. Lo provocan los ancestros que ofendidos por los delitos cometidos o faltas morales	1	2	3	4	5
13. El sufrimiento es una fuente de energía para buscar lo que te falta	1	2	3	4	5
14. Ya que existe una cantidad de sufrimiento, si yo cojo mi parte al resto le queda menos	1	2	3	4	5

Anexo 7: Instrumento de evaluación

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

J; Allen, N & Smith, C. (1993)

Adaptado por Arciniega y Gonzales (2000)

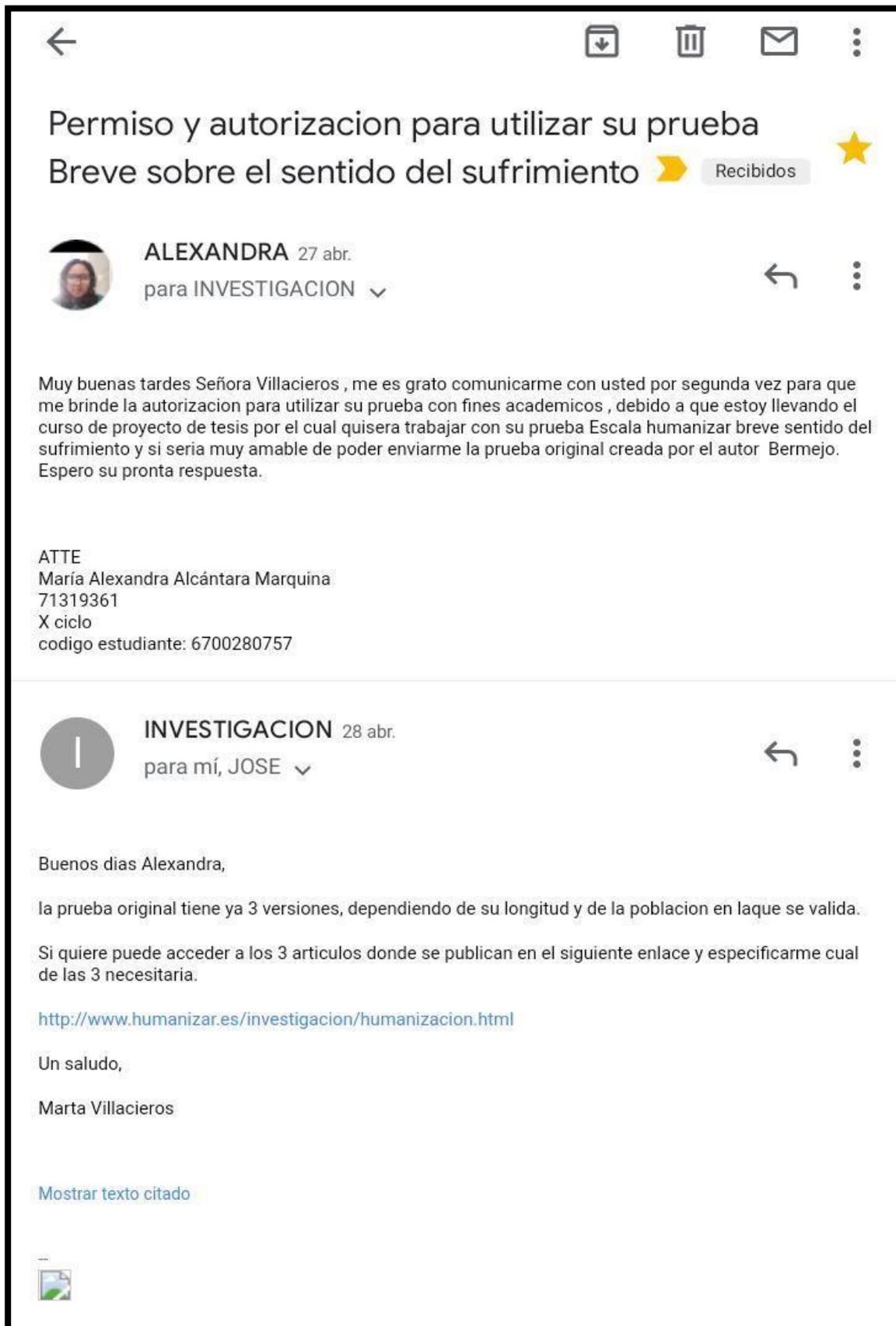
A continuación, se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa u organización para la que trabajan. Por favor indique el grado De Acuerdo o Desacuerdo con cada afirmación que aparece en la parte superior del cuestionario. Marque con un ASPA (X) su número de elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero.

La escala de siete puntos es la siguiente:

AFIRMACIONES	PUNTAJE
Totalmente de Acuerdo (TDA)	7
De Acuerdo (DA)	6
Levemente de Acuerdo (LA)	5
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (NA / ND)	4
Levemente en Desacuerdo (LD)	3
En Desacuerdo (ED)	2
Totalmente en Desacuerdo (TD)	1

	TED	ED	LD	NA/ND	LA	DA	TDA
1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.							
2. En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.							
3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.							
4. No me siento emocionalmente ligado a la organización.							
5. No me siento como "parte de la familia" en esta organización.							
6. Esta organización tiene un gran significado personal para mí.							
7. Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.							
8. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.							
9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.							
10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.							
11. Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.							
12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles							
13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.							
14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.							
15. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.							
16. La organización donde trabajo merece mi lealtad.							
17. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.							
18. Siento que le debo mucho a esta organización							

Anexo 8: Autorización de uso de prueba Escala Humanizar Sentido del sufrimiento.



←    

Permiso y autorizacion para utilizar su prueba 
Breve sobre el sentido del sufrimiento  Recibidos

 **ALEXANDRA** 27 abr.
para INVESTIGACION   

Muy buenas tardes Señora Villaceros , me es grato comunicarme con usted por segunda vez para que me brinde la autorizacion para utilizar su prueba con fines academicos , debido a que estoy llevando el curso de proyecto de tesis por el cual quisera trabajar con su prueba Escala humanizar breve sentido del sufrimiento y si seria muy amable de poder enviarme la prueba original creada por el autor Bermejo. Espero su pronta respuesta.

ATTE
María Alexandra Alcántara Marquina
71319361
X ciclo
codigo estudiante: 6700280757

 **INVESTIGACION** 28 abr.
para mí, JOSE   

Buenos dias Alexandra,

la prueba original tiene ya 3 versiones, dependiendo de su longitud y de la poblacion en laque se valida.

Si quiere puede acceder a los 3 articulos donde se publican en el siguiente enlace y especificarme cual de las 3 necesitaria.

<http://www.humanizar.es/investigacion/humanizacion.html>

Un saludo,

Marta Villaceros

[Mostrar texto citado](#)



Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA

Año IV, Vol IV, Nº8, Julio - Diciembre 2019.

Hecho el depósito de Ley: FA2016000010

ISSN: 2542-3088

FUNDACIÓN KOINONIA (F.K). Santa Ana de Coro, Venezuela.

Verónica Ramírez Sánchez; Fabiola de Jesús Mapén Franco

DOI: <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v4i8.263>

Evaluación del Compromiso Organizacional de Servidores Públicos en México

Evaluation of the Organizational Commitment of Public Officials in Mexico

Verónica Ramírez Sánchez

vero_rs1402@hotmail.com

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

México

<https://orcid.org/0000-0001-6541-6769>

Fabiola de Jesús Mapén Franco

mapenfranco@hotmail.com

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

Anexo 10: Carta de Autorización Prueba piloto



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la universalización de la salud"

Los Olivos, 27 de junio de 2020

CARTA INV. -2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sres.
Directivos de la Municipalidad de San Isidro

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. Alcantara Marquina María Alexandra con DNI 71319361 estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula 6700280757 quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "Sentido del sufrimiento y compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad de Independencia- Lima, 2020" Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte



MUNICIPALIDAD DE SAN ISIDRO
Dirección de Apoyos Técnicos y Control del Trabajo
Subgerencia de Licencias y Autorizaciones
Arq. YONG LEE
SUSCRIBENTE

Anexo 11: Carta de autorización Muestra final



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la universalización de la salud"

Los Olivos, 14 de septiembre de 2020

CARTA INV. N° 1255 -2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.

Yuri José Pando Fernández
Alcalde de la Municipalidad de Independencia
Municipalidad de Independencia
Km, Av. Tupac Amaru 4, Independencia

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **Alcantara Marquina María Alexandra** con **DNI N°71319361** estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° **6700280757** quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "**SENTIDO DEL SUFRIMIENTO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE INDEPENDENCIA, LIMA 2020**". Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 12: Carta de autorización Muestra final



"Año de la universalización de la salud"



Los Olivos, 28 de Setiembre 2020

CARTA INV. -2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr,
Yuri José Pando Fernández
Alcalde de la Municipalidad de Independencia
Municipalidad de Independencia
Km, Av. Tupac Amaru 4, Independencia

Presente. -

De mi consideración:

Yo, Alcántara Marquina María Alexandra con DNI N° 71319361 estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° 6700280757, me es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitarle me autorice realizar mi trabajo de investigación y el envío virtual de mi cuestionario para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "SENTIDO DEL SUFRIMIENTO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE INDEPENDENCIA, LIMA 2020" Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

Agradezco por antelación me brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Alcántara Marquina María Alexandra
Estudiante de Psicología
DNI: 71319361
Filial Lima - Campus Lima Norte



https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSff2Qg4bFqAaXaeP-cEUI3VJEtF62hQ9E_HhKrmBaNo912oJQ/viewform?usp=sf_link



Sentido del sufrimiento y compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad de Independencia, Lima, 2020

Bienvenido(a)

Mi nombre es Maria Alexandra Alcántara Marquina ,
estudiante del X ciclo de la carrera profesional de psicología
de la Universidad Cesar Vallejo. En esta oportunidad , esta
invitado(a) a participar de una investigación para obtener el
titulo de profesional de Psicología. El presente formulario
forma parte de la recolección de datos mediante dos
cuestionarios breves, los cuales se utilizaran con fines
estrictamente académicos. Si accede a la participación en
este estudio , se te pedirá responder a las preguntas de
manera sincera.

Condiciones

- Tener entre 20 a 60 años.
- Trabajar en una Municipalidad.

Página 1 de 6

Siguiente

Anexo 14: Consentimiento Informado



Sentido del sufrimiento y
compromiso organizacional en
los trabajadores de la
municipalidad de
Independencia, Lima, 2020

*Obligatorio

Consentimiento Informado

Por medio de este formulario se le invita a participar en un estudio de investigación para ver la utilidad del inventario del sentido del sufrimiento y compromiso organizacional en los trabajadores de una municipalidad. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. No hay ningún problema ni riesgo que pueda causar esta actividad.

Dicho trabajo de investigación se encuentra elaborado bajo diversos principios éticos. Si usted tuviera alguna duda adicional con respecto al estudio puede contactarse al siguiente correo ammaria@ucvvirtual.edu.pe.

Esta investigación es supervisada por el Dr. Candela Ayllón Victor Eduardo
(vcandelaa@ucvvirtual.edu)

Acepto participar voluntariamente en la investigación. *

Sí

No



Anexo 15: Resultados de la prueba piloto

Tabla 14

Evidencias de validez de contenido por método de jueces expertos de la Escala Humanizar breve: sentido del sufrimiento (Eh-b)

Instrumento	ítem	1° Juez			2° Juez			3° Juez			4° Juez			Aciertos	(V)	Aceptable			
		N°	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R				C		
Escala Humanizar breve: sentido del sufrimiento (Eh-b)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	100%	si
	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	100%	si
	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	100%	si
	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	100%	si
	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	100%	si
	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	100%	si
	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	100%	si
	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	100%	si
	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	100%	si
	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	100%	si
	11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	100%	si
	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	100%	si
	13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	100%	si
	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	100%	si

Nota: 0=No está de acuerdo // 1=Si está de acuerdo // P=Pertinencia // R= Relevancia // C=Claridad // V: V. de Aiken

En la tabla 14 se observa la puntuación dada por los jueces para la respectiva validación de contenido. lo cual se realizó con la finalidad de conocer si los conceptos se ajustan a la realidad y son entendibles para la población evaluada.

Tabla 15

Validación de contenido de la variable Compromiso Organizacional -V de Aiken

Instrumento	Ítem	1° Juez			2° Juez			3° Juez			4° Juez			Aciertos	(V)	Aceptable	
		N°	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R				C
Cuestionario Compromiso Organizacional (CO)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	100%	si
	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	100%	si
	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	100%	si
	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	100%	si
	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	100%	si
	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	100%	si
	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	100%	si
	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	100%	si
	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	100%	si
	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	100%	si
	11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	100%	si
	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	100%	si
	13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	100%	si
	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	100%	si
	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	100%	si
	16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	100%	si
	17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	100%	si
	18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	100%	si

Nota: 0=No está de acuerdo // 1=Si está de acuerdo // P=Pertinencia // R= Relevancia // C=Claridad // V: V. de Aiken

En la tabla 15 se observa la puntuación dada por los jueces para la respectiva validación de contenido. lo cual se realizó con la finalidad de conocer si los conceptos se ajustan a la realidad y son entendibles para la población evaluada.

Tabla 16

Distribución poblacional de las áreas de trabajo de la municipalidad de San Isidro

Municipalidad	Áreas de trabajo	Sexo		Total
		Femenino	Masculino	
San Isidro	Gerente General	0	1	1
	Vice contralor	0	1	1
	Secretario	1	0	1
	Procurador	0	1	1
	Gerente	3	6	9
	Director General	1	0	1
	Subdirector	0	1	1
	Serenazgo	20	15	35
	Limpieza Pública	3	7	10
Total		28	32	60

En la tabla 16 se observa los datos de la población a la cual se aplicó la prueba piloto, la cual se contó con el apoyo de 60 trabajadores de la municipalidad de San Isidro.

Tabla 17

Confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Sufrimiento	.82	14
Compromiso	.75	18

En la tabla 17, se muestra los valores correspondientes a la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, presentando un .82 respecto a la variable Sentido del Sufrimiento, lo cual significa Muy alta fiabilidad, mientras que la variable compromiso organizacional presenta .75 lo cual significa alta fiabilidad. (Oviedo y Campos 2005).

Tabla 18

Fiabilidad por consistencia interna de las escalas de Sentido de sufrimiento y Compromiso organizacional

	Compromiso			Sentido Sufrimiento	
	Normativo	Afectivo	Continuidad	Carga	Cambio
Número de ítems	6	6	6	6	8
Ω	.693	.701	.710	.716	.799
McDonald's	Ω Total = .706			Ω Total = .845	

En la tabla 19 se aprecia que los coeficientes de McDonald's se encuentran mayores de .70, lo que indica que ambas variables se encuentran dentro de los márgenes de aceptación para la confiabilidad (Campos y Oviedo,2008).

Tabla 19

Análisis descriptivos de los Ítems de las dimensiones de la escala humanizar breve: sentido del sufrimiento

Dimensiones	Ítems	FR					M	DE	g ¹	g ²	IHC	h ²	id	Acceptable
		TD	MD	D	ND/NA	A								
S. Cambio	1	8,9	6,5	25,4	20,7	38,5	3.73	1.279	-.714	-0.483	0.445	0.464	,000	SI
	4	10.7	10.1	21.3	22.5	35.5	3.62	1.340	-.616	.479	.497	.500	,000	SI
	5	8.3	8.9	20.7	25.4	36.7	3.73	1.270	-.739	.477	.441	.533	,000	SI
	7	7.7	5.9	18.9	32.0	35.5	3.82	1.203	-.826	.260	.470	.665	,000	SI
	8	20.7	15.4	32.0	16.6	15.4	2.91	1.328	.237	-1.035	.568	.496	,000	SI
	10	10.1	11.8	26.0	22.5	29.6	3.50	1.301	-.445	-.453	.498	.455	,000	SI
	11	10.7	8.9	15.4	23.1	42.0	3.77	1.358	-.827	-.558	.524	.634	,000	SI
	13	18.9	16.6	25.4	27.2	11.8	2.96	1.295	-.323	-1.087	.597	.622	,000	SI
S. Carga	2	14.2	9.5	30.2	17.8	28.4	3.37	1.361	-.346	-.276	.440	.555	,000	SI
	3	10.7	7.1	33.7	27.2	21.3	3.41	1.208	-.474	.461	.302	.642	,000	SI
	6	23.1	15.4	25.4	21.3	14.8	2.89	1.372	-.332	-1.200	.567	.504	,000	SI
	9	22.5	11.2	31.4	21.3	13.6	2.92	1.332	-.187	1.074	.506	.477	,000	SI
	12	29.0	11.8	30.8	17.2	11.2	2.70	1.349	.164	-1.135	.452	.666	,000	SI
	14	32.0	16.6	24.9	21.3	5.3	2.51	1.282	.198	1.212	.465	.559	,000	SI

Nota: FR=Formato de respuesta// M= Media// DE= Desviación Estándar// g¹= coeficiente de asimetría de Fisher// g²= coeficiente de curtosis de Fisher// IHC=índice de homogeneidad corregida// h²=comunalidad// ID=Índice de discriminación

En la tabla 19, se observa que según el análisis estadístico descriptivo de los ítems de la escala humanizar breve; sentido del sufrimiento donde los ítems aceptables son 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18 , donde la simetría es de 1.5 a -1.5, la curtosis es de 3 a -3 (Pearson,1905) y el índice de homogeneidad y la comunalidad, no puede ser menor a 0.30 (Medina y Verdejo, 2001)

Tabla 20

Análisis descriptivos de los Ítems de las dimensiones del cuestionario compromiso organizacional

Dimensiones	Ítems	FR							M	DE	g1	g2	IHC	h2	id	Aceptable
		TD	ED	LD	NA/ND	LA	DA	TDA								
Afectivo	6	4.1	14.8	10.1	24.9	23.7	15.4	7.1	4.24	1.286	-.206	-.715	.354	.438	.000	SI
	9	7.1	7.1	11.2	26.6	21.9	19.5	6.5	4.34	1.288	-.415	-.417	.356	.528	.000	SI
	12	6.5	10.1	10.7	25.4	26.6	14.8	5.9	4.24	1.163	-.362	-.456	.427	.592	.000	SI
	14	9.5	13.6	18.9	21.3	19.5	16.0	1.2	3.80	1.282	-.148	-.337	.572	.688	.000	SI
	15	13.0	8.3	10.1	21.9	20.1	13.6	13.0	4.21	1.370	-.256	.294	.312	.583	.000	SI
	18	4.1	17.2	7.1	25.4	23.1	14.8	8.3	4.24	1.330	-.188	-.490	.414	.516	.000	SI
Normativo	2	4.7	17.8	13.6	21.9	23.1	7.7	11.2	4.09	1.283	.364	-.425	.449	.696	.000	SI
	7	7.7	7.1	12.4	26.6	19.5	13.0	13.6	4.37	1.210	-.225	-.610	.439	.668	.000	SI
	8	1.8	4.1	13.0	20.7	27.2	28.4	4.7	4.72	1.337	-.415	-.157	.467	.615	.000	SI
	10	4.7	21.9	11.2	26.6	13.6	14.2	7.7	3.96	1.181	.169	-.445	.586	.706	.000	SI
	11	4.7	8.3	6.5	23.7	24.3	24.9	7.7	4.60	1.152	-.400	-.235	.309	.527	.000	SI
Continuidad	13	5.3	13.0	13.0	23.7	20.7	19.5	4.7	4.19	1.189	-.252	-.778	.667	.636	.000	SI
	1	7.7	12.4	15.4	18.9	22.5	14.2	8.9	4.14	1.712	-.144	-.847	0.380	.616	.000	SI
	3	6.5	15.4	13.6	26.0	16.6	7.1	14.8	4.11	1.368	.152	-.347	.518	.622	.000	SI
	4	15.4	14.8	15.4	17.2	16.0	11.8	9.5	3.77	1.293	.398	1.092	.406	.609	.000	SI
	5	14.8	13.6	12.4	21.9	14.8	10.1	12.4	3.88	1.417	.258	1.050	.379	.580	.000	SI
	16	5.3	8.9	12.4	21.9	20.1	17.8	13.6	4.50	1.491	-.293	-.314	.325	.491	.000	SI
	17	4.7	9.5	11.2	20.7	22.5	23.1	8.3	4.49	1.208	-.427	-.598	.322	.611	.000	SI

Nota: FR=Formato de respuesta// M= Media// DE= Desviación Estándar// g1= coeficiente de asimetría de Fisher// g2= coeficiente de curtosis de Fisher// IHC=índice de homogeneidad corregida// h2=comunalidad// ID=Índice de discriminación

En la tabla 20, se observa que según el análisis estadístico descriptivo de los ítems del cuestionario compromiso organizacional los ítems 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14, donde la simetría es de 1.5 a -1.5, la curtosis es de 3 a -3 (Pearson,1905) y el índice de homogeneidad y la comunalidad, no puede ser menor a 0.30 (Medina y Verdejo, 2001)

Anexo 16: Criterio de jueces

Juez 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESCALA HUMANIZAR BREVE; SENTIDO DEL SUFRIMIENTO

Observaciones: Dentro del Ítem 6 debería decir; El origen del sufrimiento es el deseo y el egoísmo. Se debe puntuar todos los ítems.

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Calle Cerro, Nataly Katte

DNI: 47265744

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Peruana Cayetano Heredia	Maestría en comportamiento organizacional	2017 – 2018
02	Universidad César Vallejo	Psicología	2009 -2015

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UGEL 02	Psicóloga	Rímac	Marzo 2020 – Actualidad	Acciones de promoción y prevención en bienestar de la salud mental de la comunidad educativa.
02	UCV	Psicóloga	Los Olivos	Marzo 2016 – diciembre 2019	Asesoría a internas de psicología, realización de talleres, charlas, escuela de familia, orientación y consejería.
03	Tejidos San Jacinto	Psicóloga	ATE	Mayo 2015 – noviembre 2015	Encargada del proceso de selección de personal administrativo y operario.

*Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 *Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: suficiencia, se dice que hay suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión teórica.

13 de Julio de 2020 

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

Observaciones: Se debe puntuar en la parte final todos los ítems.

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Calle Cerro, Nataly Katte

DNI: 47265744

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Peruana Cayetano Heredia	Maestría en comportamiento organizacional	2017 – 2018
02	Universidad César Vallejo	Psicología	2009 -2015

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UGEL 02	Psicóloga	Rímac	Marzo 2020 – Actualidad	Acciones de promoción y prevención en bienestar de la salud mental de la comunidad educativa.
02	UCV	Psicóloga	Los Olivos	Marzo 2016 – diciembre 2019	Asesoría a internas de psicología, realización de talleres, charlas, escuela de familia, orientación y consejería.
03	Tejidos San Jacinto	Psicóloga	ATE	Mayo 2015 – noviembre 2015	Encargada del proceso de selección de personal administrativo y operario.

*Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 *Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: suficiencia, se dice que hay suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión teórica.

13 de Julio de 2020 

Juez 3

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

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: ALLAN IZQUIERDO, LUIS EDUARDO

DNI: 06175625

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UIGV	LIC. EN PSICOLOGIA	1981-1986
02	UNIV. OF PHOENIX USA	MASTER IN PSYCHOLOGY	2007-2009

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	DOCENTE	LIMA NORTE	2014-2020	DOCENCIA
02					
03					

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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


 Mg. L.M.E. Allan I.
 ESCOBEDO
 C.Ps.P 19231
 D.N.I: 06175625

10 de Julio de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESCALA HUMANIZAR BREVE; SENTIDO DEL SUFRIMIENTO

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: ALLAN IZQUIERDO, LUIS EDUARDO

DNI: 06175625

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UIGV	LIC. EN PSICOLOGIA	1981-1986
02	UNIV. OF PHOENIX USA	MASTER IN PSYCHOLOGY	2007-2009

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	DOCENTE	LIMA NORTE	2014-2020	DOCENCIA
02					
03					

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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


 Mg. L.M.E. Allan I.
 ESCOBEDO
 C.Ps.P 19231
 D.N.I: 06175625

10 de Julio de 2020

Juez 4

Observaciones: NINGUNA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ESCALA HUMANIZAR BREVE SENTIDO DEL SUFRIMIENTO

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Samantha Medina Oviedo

DNI: 43141514

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Ricardo Palma	Magister en Comportamiento empresarial y recursos humanos	2009-2011
02	Universidad Católica de Santa María	Licenciada en Psicología	2002-2006

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	DOCENTE	LIMA NORTE	2014-2020	DOCENCIA
02	Univ. Autónoma	DOCENTE	LIMA	2016-2017	DOCENCIA
03	Municipalidad de San Miguel	PSICOLOGA	LIMA	2015-2016	PSICOLOGA ORGANIZACIONAL

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



10 de Julio de 2020

Observaciones: NINGUNA

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

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Samantha Medina Oviedo

DNI: 43141514

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Ricardo Palma	Magister en Comportamiento empresarial y recursos humanos	2009-2011
02	Universidad Católica de Santa María	Licenciada en Psicología	2002-2006

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	DOCENTE	LIMA NORTE	2014-2020	DOCENCIA
02	Univ. Autónoma	DOCENTE	LIMA	2016-2017	DOCENCIA
03	Municipalidad de San Miguel	PSICOLOGA	LIMA	2015-2016	PSICOLOGA ORGANIZACIONAL

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



10 de Julio de 2020

Anexo 17: Base de datos de la prueba piloto

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X
Confirmación	DN	Edad	Sexo	Distrito donde vive	Área de Trabajo	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	Salario	C1	C2	C3
SI	10220510	54	Hombre	Miraflores	Gerente general de la municipalidad de Miraflores	2	4	4	5	4	2	5	4	5	4	4	2	2	3	50	2	6	1
SI	8060910	42	Hombre	San Isidro	Vicecontrolador de Integridad	4	1	1	1	5	1	5	1	1	5	1	1	1	1	29	2	4	6
SI	7616304	36	Hombre	San Isidro	Procurador Público	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	45	2	5	7
SI	7366703	48	Mujer	San Isidro	Secretario Técnico	3	3	3	3	1	3	3	3	5	5	3	1	1	1	38	3	5	5
SI	10216341	52	Hombre	San Isidro	Gerente de Asesoría Jurídica	3	3	4	5	4	2	3	4	2	3	5	2	2	3	45	4	4	7
SI	6129348	38	Mujer	San Isidro	Gerente de Proyectos	3	3	4	5	1	3	3	5	1	3	4	2	2	2	41	1	6	7
SI	9630708	60	Mujer	San Isidro	Gerente de Comunicación Corporativa	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	4	3	4	3	48	1	7	2
SI	10367057	56	Hombre	San Isidro	Gerente de Control Económico	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	33	1	7	7
SI	8733116	57	Hombre	San Isidro	Gerente de Control Sectorial	1	1	1	3	4	3	4	1	1	2	3	1	2	2	29	5	3	4
SI	9679193	31	Hombre	San Isidro	Gerente de Prevención	3	5	3	3	5	5	5	3	5	3	5	5	3	5	58	5	4	5
SI	6053631	26	Hombre	San Isidro	Gerente de Planeamiento	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44	3	4	5
SI	7777925	51	Hombre	San Isidro	Gerente de Responsabilidades	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	5	3	3	3	36	5	4	3
SI	10168630	27	Mujer	San Isidro	Gerente de Auditoría Interna	1	1	1	2	1	1	5	1	1	5	5	1	1	1	27	5	4	3
SI	10180904	35	Mujer	San Isidro	Directora General de la escuela Nacional de Control	1	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	58	5	4	3
SI	7842893	29	Hombre	San Isidro	Sub Director Administrativo	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	62	3	5	5
SI	7757333	29	Mujer	San Isidro	Sereno y Seguridad Ciudadana	2	2	3	2	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	35	4	4	4
SI	8491008	29	Mujer	San Isidro	Sereno y Seguridad Ciudadana	1	1	2	1	2	3	1	3	1	1	3	2	2	2	25	5	2	4
SI	3014333	25	Hombre	San Isidro	Sereno y Seguridad Ciudadana	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	2	1	53	4	4	5
SI	29622957	39	Hombre	San Isidro	Sereno y Seguridad Ciudadana	1	1	3	3	3	4	5	4	4	5	5	4	3	3	48	4	5	5
SI	7204476	36	Hombre	San Isidro	Sereno y Seguridad Ciudadana	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	33	3	3	3
SI	8898966	54	Mujer	San Isidro	Sereno y Seguridad Ciudadana	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	2	2	43	5	3	4
SI	9431973	26	Mujer	San Isidro	Sereno y Seguridad Ciudadana	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	36	6	4	3
SI	7368244	41	Mujer	San Isidro	Sereno y Seguridad Ciudadana	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	41	5	4	4
SI	6780194	32	Mujer	San Isidro	Sereno y Seguridad Ciudadana	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	35	4	5	4
SI	645613	39	Hombre	San Isidro	Sereno y Seguridad Ciudadana	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	57	2	5	5
SI	9822768	38	Mujer	San Isidro	Sereno y Seguridad Ciudadana	5	4	4	5	4	5	4	3	3	4	3	3	3	2	52	2	1	3
SI	23423467	57	Mujer	San Isidro	Sereno y Seguridad Ciudadana	5	5	3	4	3	4	2	1	2	2	2	3	3	4	43	3	3	5
SI	9376737	25	Hombre	San Isidro	Sereno y Seguridad Ciudadana	3	3	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	3	3	31	4	6	6
SI	10788401	55	Hombre	San Isidro	Sereno y Seguridad Ciudadana	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	1	5	1	1	43	3	4	2
SI	10383243	31	Mujer	San Isidro	Sereno y Seguridad Ciudadana	5	2	4	4	4	4	3	2	3	1	2	1	2	1	38	4	5	2
SI	7272436	50	Mujer	San Isidro	Sereno y Seguridad Ciudadana	4	4	1	5	4	2	2	1	3	2	2	1	4	1	36	6	4	4
SI	10426383	29	Mujer	San Isidro	Sereno y Seguridad Ciudadana	3	2	4	4	3	2	1	2	2	2	1	1	2	2	31	2	2	4
SI	7008753	59	Mujer	San Isidro	Sereno y Seguridad Ciudadana	4	5	4	4	4	2	3	2	3	3	2	2	2	2	42	4	4	5
SI	4137056	55	Mujer	San Isidro	Sereno y Seguridad Ciudadana	5	5	3	2	5	4	3	3	3	5	3	3	5	4	53	3	5	2
SI	6163332	36	Hombre	San Isidro	Sereno y Seguridad Ciudadana	5	3	3	4	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	61	3	4	4
SI	7082385	33	Hombre	San Isidro	Sereno y Seguridad Ciudadana	5	2	2	4	3	1	4	2	2	3	5	3	5	4	45	3	3	4
SI	8799010	45	Mujer	San Isidro	Sereno y Seguridad Ciudadana	3	5	4	4	1	1	3	1	3	1	5	1	1	1	34	3	5	5

