



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Estrés laboral y conductas de abandono laboral en trabajadores  
de Lima Norte, 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Psicología

**AUTORA:**

Moreno Cortez, Bernardette Roxana (ORCID: 0000-0001-7829-5994)

**ASESOR:**

Mg. Escudero Nolasco, Juan Carlos (ORCID: 0000-0001-9791-9336)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

LIMA - PERÚ

2021

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo va dedicado a cada uno de mis seres queridos, quienes han sido mis pilares para seguir en este largo camino, especialmente a mis padres por su apoyo incondicional y las enseñanzas valiosas en los momentos de la vida y a mi pareja, Viéndose reflejado como fruto la obtención de este importante logro profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mis familiares, docentes  
, amigos y a mi pareja que en todo  
momento me brindaron ánimos,  
su apoyo incondicional y motivaron  
en cada instante de la carrera.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipos y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización.	15
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5 Procedimientos	22
3.6 Método de análisis de datos	22
3.7 Aspectos éticos	23
IV.RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	28
VI.CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	44

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Niveles de Estrés laboral	26
Tabla 2: Niveles de Conductas de abandono laboral	26
Tabla 3: Prueba de normalidad para las variables estudiadas mediante la prueba de Kolmogorov Smirnov	27
Tabla 4: Correlación entre las variables estrés laboral y conductas de abandono laboral en trabajadores de Lima norte, 2020	28
Tabla 5: Correlación entre estrés laboral y las dimensiones de conductas de abandono laboral	29
Tabla 6: Correlación entre conductas de abandono laboral y las dimensiones de estrés laboral	29
Tabla 7: Diferencia en estrés laboral según sexo	30
Tabla 8: Diferencia en conductas de abandono laboral según sexo	30
Tabla 9: Matriz de consistencia de estrés laboral y conductas de abandono laboral en trabajadores de Lima norte,2020	54
Tabla10: Matriz de operacionalización de la variable estrés laboral	56
Tabla 11: Matriz de operacionalización de la variable conductas de abandono laboral	57

## Índice de figuras

Figura 1: Diagrama de puntos de las correlaciones de las variables estrés laboral y conductas de abandono laboral.	81
Figura 2: Diagrama de puntos de la correlación de estrés laboral y la dimensión de enmascaramiento de situaciones personales (conductas de abandono laboral)	81
Figura 3: Diagrama de puntos de la correlación de estrés laboral y la dimensión de disfrute de permisos legales (conductas de abandono laboral).	82
Figura 4: Diagrama de puntos de la correlación de estrés laboral y la dimensión de dilación en el tiempo (conductas de abandono laboral).	82
Figura 5: Diagrama de puntos de la correlación de estrés laboral y la dimensión distractores y uso de recursos (conductas de abandono laboral).	83
Figura 6: Diagrama de puntos de la correlación de conductas de abandono laboral y la dimensión superiores y recursos (estrés laboral).	83
Figura 7: Diagrama de puntos de la correlación de conductas de abandono laboral y la dimensión organización y equipo de trabajo (estrés laboral).	84

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como finalidad analizar la correlación entre el estrés laboral y conductas de abandono laboral en trabajadores de Lima Norte, 2020, durante el periodo de aislamiento social en la zona en mención. La muestra estuvo conformada por 106 trabajadores de lima norte. Se empleó un diseño no experimental, corte transversal correlacional. Se aplicó la Escala de estrés laboral y la Escala sobre conductas de abandono laboral. Se evidenció una correlación directa de tipo significativa entre las variables de estudio con un ( $Rho = .394$ ,  $p > .05$ ) En relación a las dimensiones se estableció relaciones directas y significativas entre el estrés laboral y las dimensiones enmascaramiento de situaciones personales, disfrute de permisos y licencias legales, la dilación en el tiempo, como algunos distractores y uso de recursos ( $\rho = .235$ ;  $p > .05$ ,  $\rho = .355$ ;  $p > .05$ ,  $\rho = .259$ ;  $p > .05$  y  $\rho = .355$ ;  $p > .05$ ), del mismo modo en la relación hallada entre las conductas de abandono laboral y las dimensiones superiores y recursos, como organización y equipo ( $\rho = .392$ ;  $p > .05$  y  $\rho = .392$ ;  $p > .05$ ).

*Palabras claves: estrés laboral, abandono laboral, trabajadores.*

## ABSTRACT

The purpose of this research work was to analyze the correlation between work stress and abandonment behaviors in workers from Lima Norte, 2020, during the period of social isolation in the area in question. The sample consisted of 106 workers from Lima Norte. A non-experimental design, correlational cross section, was used. The Job Stress Scale and the Scale on Leaving Behaviors were applied. A direct correlation of a significant type was evidenced between the study variables with a (Rho = .394. P> .05) In relation to the dimensions, direct and significant relationships were established between work stress and the masking dimensions of personal situations, enjoyment of legal permits and licenses, delay in time, such as some distractors and use of resources (rho = .235; p> .05 rho = .355; p> .05 rho = .259; p> .05 and rho = .355; p> .05), in the same way in the relationship found between the behaviors of abandonment of work and the higher dimensions and resources, such as organization and team (rho = .392; p> .05 and rho = .392; p>, 05).

Keywords: job stress, job abandonment, workers.



## I. INTRODUCCIÓN

El estrés si bien es catalogado como un fenómeno natural, el exceso de este es entendido como una problemática social, tan común que es considerada como la enfermedad de la modernidad, donde las personas muestran diversos síntomas tanto físicos como psicológicos, que si no son controlados o tratados a tiempo pueden desencadenar enfermedades o agravarlas, perjudicando diversas áreas, como las familiares, sociales y laborales, no obstante, muchas veces es en el área de trabajo donde se da paso al estrés, estando más expuestos debido a diversos factores, como la demanda de trabajo, expectativas y ambiente laboral.

Debido a la globalización se ha visto en la necesidad de tener un mayor número de oficinas en las empresas, si bien es cierto no todos los trabajadores cuentan con las mismas funciones y niveles de exigencias, así como las responsabilidades que vienen con el cargo, ya que cada uno maneja un puesto distinto. Es por ello que los empleados que se encuentran dentro de una oficina requieren tanto de habilidades como de capacidades, el manejo de trabajo en equipo, liderazgo, solución de problemas, adecuado desempeño, entre otros como el uso de la tecnología, son factores que pueden terminar siendo estresantes ante una demanda, sin embargo, son exigencias que hoy en día buscan las empresas.

En el mundo, una gran parte de la población padece de estrés laboral, según la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2016) en Europa en un informe acerca de los riesgos psicosociales, el 25% de los trabajadores sufre de estrés laboral, así como también un porcentaje similar mostraba indicadores que afectaban la salud de los mismos, es así que aquellos que sufren un elevado nivel de estrés muestran mayor probabilidad de sufrir enfermedades cardiovasculares, más aun cuando los trabajadores no son recompensados, (Navines et al., 2016) por ello realizar un sobre esfuerzo al trabajar y no ser recompensados triplica la probabilidad de sufrir una enfermedad cardiovascular, así también existe manifestaciones que afecta la salud mental como la poca atención, falta de memoria e irritabilidad (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2008). Así mismo se observan datos en Latinoamérica, por ejemplo, en Colombia un 33% y 25% de los trabajadores administrativos de una universidad mostraron altos y muy altos niveles de estrés, viendo su salud afectada ante esos niveles (Valencia y Enríquez,

2019), en Chile el 27.9% y el 13.8% de los trabajadores y empleadores respectivamente informaron que presentaban estrés y depresión (OIT, 2016). En el ámbito nacional Napan (2017), encuentra en trabajadores de un despacho que el 51.2% mostraba un nivel promedio de estrés laboral y el 34.9% un nivel bajo, indicando así que más del 50% sufre de estrés relacionado con el trabajo. Acercándonos más a nuestro contexto en Lima Norte, se encontró en trabajadores de atención al cliente que el 61.8% mostraba relativa frecuencia sensación de cansancio y un 67.7% presentaba con mucha frecuencia deseos de no levantarse por las mañanas, siendo estos síntomas derivados del estrés laboral (Liñan y Muñoz, 2017).

Además, se toma en cuenta que los trabajadores al verse afectados, terminan afectando sus funciones laborales y a su vez esto afecta a la organización teniendo un efecto domino, Posada (2011) menciona que el estrés conlleva a una disminución laboral entre un 50% y 60%, afectando las empresas y la economía del país.

Otras de las dificultades que una empresa sobrelleva, son los problemas personales, permisos legales, tardanzas o retrasos y las actitudes de los trabajadores las cuales son conductas de abandono de trabajo (Boada et al., 2012), que terminan por perjudicar una empresa, además una de las conductas que más se observa es la del ausentismo laboral, según la OIT (2018), el ausentismo laboral es la falta de asistencia al trabajo de parte del empleado de quien se pensaba que iba a asistir, salvo las vacaciones, las huelgas y problemas de causa médica, es decir la empresa contaba con la presencia de esta persona realizando sus labores, sin embargo se ausenta de manera inesperada. En España es donde más ausentismo se presencié, siendo un 25% seguido de EE.UU. con un 11% (Blasco et al., 2013), dicho ausentismo sucede por distintos motivos, entre los más frecuentes están la enfermedad común 31.9% y los leves problemas de salud 8,1%, sin embargo también son estos los mismos motivos de ausentismos, pero son de manera fraudulenta, como por ejemplo como la enfermedad común, que son accidentes que no surgen dentro del trabajo con un 11.9% y los leves problemas de salud con un 8.1% (Blasco et al., 2019). En el caso de la ausencia al puesto de trabajo, el 52.8% de las empresas considera que es producto de los problemas de

conciliación, así como también el 57.7% supone que la impuntualidad de llegada al trabajo es producto de este problema (Blasco et al., 2019).

Las causas de abandonar el trabajo pueden ser múltiples, una de ellas son las condiciones del trabajo, así como también el estar delicado de salud, ya que puede afectar nuestra capacidad de trabajo, conllevando a ausentarnos laboralmente (Luz & Green, 1997) (como se citó en Ferraro, 2016, p. 1). Sin embargo, autores como Boada, Jerez y Zaplana (2001) refieren que no ir a laborar no es lo único que se debería tomar en cuenta, las malas actitudes del trabajador producto de estar en su puesto de labor, también se consideran como estar ausentes laboralmente (como se citó en Boada, et al., 2005, p. 213).

Según Mina (2019), en un estudio de una empresa de alimentos, se encontró que un 32% está en desacuerdo y el 16% en total desacuerdo con las condiciones de trabajo en sus lugares de venta, ya que el lugar no es adecuado, generándoles estrés, así también el 94% considera que la empresa olvido el bienestar para sus empleados, generando poco compromiso y fidelidad con la empresa, el 59% menciona que no les brindan capacitaciones o cursos de formación, considerado como un punto determinante para dejar el puesto, el 36% refiere que no hay una buena tecnología en cuanto a los canales de comunicación, el 51% manifiesta falta de integración en el grupo, un 54% presenta problemas de comunicación interna, generando rotación en los puestos, y el 57% expone que no hay equidad en el trato, ocasionando que abandonen sus labores. Dichas condiciones conllevan a que el personal se sienta estresado y generen conductas de abandono laboral.

Tomamos en cuenta que al observar estas variables; el estrés laboral muestra indicadores con porcentajes que llaman la atención, ya que muchos trabajadores denotan síntomas físicos y psicológicos relacionados con el trabajo, así también con respecto a las conductas de abandono laboral, que son los problemas personales, permisos legales, tardanzas y las actitudes de los trabajadores, se evidencia escasa información de estudios, sin embargo estas dos variables terminan por afectar a la empresa y a sus trabajadores, es por ello que se considera importante realizar un estudio correlacional con dichas variables que puedan generar información y ayudar en la gestión de los recursos de las empresas, con el fin de que estas sean más conscientes y eficientes.

Es así que se da paso a la formulación del problema: ¿Existe relación entre estrés laboral y conductas de abandono laboral en trabajadores de Lima Norte, 2020?

Como justificación del estudio muestra que los trabajadores vivencian el estrés laboral día a día en sus centros de labores, producto de malas gestiones dentro de la empresa, provocando una serie de conductas de abandono de trabajo, siendo de considerable atención debido a los datos que se pudieron mostrar en los estudios anteriores, así mismo los datos que se obtienen de esta investigación permiten encaminar a la regulación o cambios de algunas estrategias que se estén dando dentro de la organización. Si bien en el Perú existen investigaciones sobre el estrés laboral, no se encuentra cuantiosa información sobre la relación del estrés laboral y las conductas de abandono laboral, por lo mencionado anteriormente esta investigación cuenta con relevancia teórica, ya que constituye un aporte científico en el estudio de la relación de estas dos variables. Así mismo es de interés metodológico, puesto que el estudio del estrés laboral y su relación con las conductas de abandono laboral, son de una gran utilidad en el momento de comprender los resultados de los datos obtenidos que se observaron en el contexto. En relación a la implicancia social, esta investigación sirve por medio de sus resultados para que las empresas puedan tomar cartas en el asunto para mejorar el entorno laboral y enfocarse en la solución de la problemática. Por último, se cuenta con relevancia práctica, la cual se aprovechará, puesto que, se identificará los factores perjudiciales, teniendo una fuente de información estadística, la cual será útil para los investigadores, así como también para los empresarios, para que puedan hallar soluciones acertadas para la mejora de su empresa.

Por lo cual se establece los objetivos, siendo el objetivo general determinar la relación entre estrés laboral y conductas de abandono laboral en trabajadores de Lima Norte, 2020. Y como objetivos específicos: describir los niveles de estrés laboral, describir los niveles de conductas de abandono laboral, determinar la relación entre estrés laboral y las dimensiones de conductas de abandono laboral, determinar la relación entre conductas de abandono laboral y las dimensiones de estrés laboral, identificar si existen diferencias en el estrés laboral según sexo, e identificar si existen diferencias en las conductas de abandono según sexo.

Lo que lleva a plantear la hipótesis general: existe correlación directa y significativa entre estrés laboral y conductas de abandono laboral en trabajadores de Lima Norte, 2020. Así también realizar hipótesis específicas: existe correlación directa y significativa entre estrés laboral y las dimensiones de conductas de abandono laboral; existe correlación directa y significativa entre conductas de abandono laboral y las dimensiones de estrés laboral; existe diferencia significativa en el estrés laboral según sexo y; existe diferencia significativa en las conductas de abandono según sexo.

## II. MARCO TEÓRICO

Se hicieron estudios a nivel internacional como el de Londoño (2019) quien mencionó en un estudio no experimental transversal que hizo en Colombia en una muestra 102 colaboradores de una corporación universitaria, cuyo objetivo fue describir las características del estrés laboral según datos sociodemográficos, donde recogió datos por medio del JSS Inventario de Estrés Laboral, en relación a sus factores se observó que existía mayor incidencia en el factor presión del trabajo ( $M= 28.14$ ), seguido del factor organizacional ( $M=25.26$ ), denotando el nivel de estrés por el cual estarían pasando los trabajadores, donde existan situaciones de sobrecarga en el rol, exigencias y/o disminución en la productividad, además se obtuvo una mayor frecuencia de estrés en el factor organizacional ( $M=45.41$ ), por lo que se considera que no hay una buena organización en el trabajo. Se puede inferir que la sobrecarga en el trabajo y el conflicto a nivel organizacional, pueden conllevar a disminuir la productividad que se espera del trabajador.

García y Martínez (2016) efectuaron una investigación científica en México con la finalidad de dilucidar la idea acerca del trabajador que se ausenta por enfermedad física y medir la relación de las ausencias por una distinta razón a la enfermedad que guardan con el nivel de salud. Se realizó en 200 colaboradores entre varones y mujeres de una fábrica de alimentos, para ello hicieron uso del Cuestionario de Salud SF-36, encontrándose que el 44.5% de los trabajadores mostró por lo menos un día de ausencia en el trabajo, así también los trabajadores casados presentaron un 60% menos de riesgo en ausencia injustificada al trabajo que aquellos trabajadores solteros, los que comprenden entre las edades de 18 a 24 años muestran 11 veces mayor probabilidad de ausentarse injustificadamente, respecto a la correlación entre el ausentismo total y tipos de ausencia, arrojó que el área rol emocional tuvo una correlación de ( $r=-0,24$  a  $-0,28$ ;  $p>,05$ ) con ausentismo injustificado, ausentismo por permiso y ausentismo total ( $r=-0,24$ ;  $p>,05$ ), así mismo el área vitalidad presentó una correlación de ( $r=-0,25$  a  $-0,25$  y  $r=-0,21$ ;  $p>,05$ ) con los mismos tipos de ausencia. Es posible notar que aquellos trabajadores con familia presenten mayor sentido de responsabilidad, así también la voluntad de presentarse a trabajar puede perjudicarse rápidamente por una disminución de la

salud mental, así mismo se esclarece que los trabajadores faltan por voluntad, por ende, puede existir algún factor estresante que esté afectando la salud mental.

Güilgüiruca, et al. (2015) llevaron a cabo una investigación que realizaron en Chile, con el objetivo de determinar la correlación entre los riesgos psicosociales y el estrés, donde obtuvieron una muestra de 292 operarios de una empresa eléctrica de edades que fluctúan entre los 40 y 60 años. Utilizaron como instrumentos el Cuestionario ISTAS 21 y la Escala de estrés percibido. En relación a los riesgos psicosociales la dimensión doble presencia exhibió un 44% encontrándose en un más alto nivel de riesgo, el segundo lugar lo ocupa las dimensiones apoyo social y compensaciones con un 34.2% hallándolas en un alto nivel de riesgo, respecto a la relación de los riesgos psicosociales y el estrés percibido, se presentó correlaciones positivas y estadísticamente significativas, presentando del estrés percibido la dimensión apoyo social ( $r=0,360$ ;  $p>,05$ ) y exigencias psicológicas ( $r=0,356$ ;  $p>,05$ ), para finalizar se encontró diferencias en la dimensión doble presencia ( $p=0,022$ ), siendo las mujeres quienes más afectadas se encuentran.

Angulo (2013) mencionó en el estudio que ejecutó con características descriptiva correlacional, de diseño no experimental, que tuvo como objetivo determinar la relación entre cambio organizacional y ausentismo laboral, la cual se tomó a 29 participantes de una empresa del área de recursos humanos, donde uso la encuesta para recabar datos sobre el cambio organización y el ausentismo laboral. Para la variable ausentismo laboral en la dimensión tipos de ausentismo laboral un 41% no están de acuerdo ni en desacuerdo de que los trabajadores se ausenten de sus lugares de trabajo, cuando este tenga desánimos de laborar, en la dimensión causas de ausentismo laboral el personal encargado de administrar, está de acuerdo con permitir permisos por causas legales siendo de igual forma el 41%, ubicándose ambas dimensiones en un nivel alto, además se halló una correlación positiva débil ( $r=0,164$ ;  $p>,05$ ) entre las variables cambio organizacional y ausentismo laboral, por lo que se infiere así que el ausentismo no es generado por el cambio organizacional.

Así también, se realizaron investigaciones a nivel nacional, entre ellas tenemos a Pando, et al. (2019) quienes llevaron a cabo un estudio de corte transversal descriptivo, el cual se realizó en una muestra constituida por 542 trabajadores

peruanos con edades entre los 18 y 66 años, con el propósito de determinar el nivel de riesgo de los factores psicosociales según el tipo de sintomatología de estrés, usando para ello el Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo y el Cuestionario del Ministerio de Salud y la Protección Social de Colombia. Los datos arrojaron que existe una predominancia del 56,1% con presencia de síntomas físicos y un 30.4% con sintomatología intelectual, por causa del estrés. Por otro lado, los factores de riesgo mostraron predominancia en el factor exigencias laborales con un 86.2%, en el factor contenido y características de la tarea con 73.4% y un 72.0% en el factor carga de trabajo, así también se encontró que en el factor psicosocial papel laboral y desarrollo de la carrera ( $OR=8,92$ ;  $p=0.000$ ) es considerado como factor de riesgo para los síntomas comportamentales y los síntomas intelectuales del estrés ( $OR=10,24$ ;  $p=0.000$ ).

Chipoco, et al. (2018) en Lima realizaron una investigación de diseño no experimental transversal, la cual se llevó a cabo en una muestra de 128 empleados, con el fin de encontrar la relación entre la felicidad y el estrés, para ello se utilizó como instrumentos la Escala de Felicidad de Lima y el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS. Respecto al estrés laboral un 77.3% mostró un nivel bajo de estrés y un 0.8% un nivel alto, así también se demostró que las mujeres tienden a estresarse más que los varones mostrando un 23.8% en el nivel intermedio en comparación con los varones que muestran un 13,9%. Además, en relación a las dimensiones de estrés se encontró que las dimensiones clima organizacional, tecnología e influencia de líder, presentan un alto nivel de estrés siendo de 7.8%, 6.3% y 5.5%. Se pudo observar en la correlación de las dimensiones de estrés laboral y felicidad que la mayoría no muestra relación, sin embargo, la dimensión estructura organizacional de estrés laboral y las dimensiones sentido positivo de la vida ( $r=-0,253$ ;  $p=0.004$ ) y la satisfacción con la vida ( $r=-0,256$ ;  $p=0,003$ ) de la escala felicidad muestran correlaciones negativas, significativas y débiles, de igual manera sucede con la dimensión territorio organizacional ( $r=-0,280$ ;  $p=0,001$ ) del estrés laboral con las mismas dimensiones de la felicidad ( $r=-0.269$ ;  $p=0,002$ ) donde presentaron correlaciones negativas, significativas y débiles, por último se encontró con respecto a ambas variables una correlación significativa, negativa y débil ( $r=-0,210$ ;  $p<0.05$ ).



Contreras (2018) efectuó un estudio no experimental de corte transversal en 121 colaboradores de ambos sexos entre las edades de 18 y 46 años de una empresa del Callao, con el objetivo de determinar el nivel de ausentismo en sus cuatro dimensiones. Se recabó información por medio de la encuesta de ausentismo laboral, la cual arrojó un nivel de ausentismo moderado que representó al 63.6%, para la dimensión motivación se halló un 52.9% pertenecientes a un nivel moderado, así también se encontró con respecto a la dimensión clima organizacional un nivel de ausentismo alto con un 2.5% seguido de un nivel moderado con un 57.9%, del mismo modo se descubrió para la dimensión políticas inadecuadas del trabajo un 71.1% en el nivel moderado, por lo que estaría demostrándose que más del 60% de sus trabajadores se hallan en un nivel moderado de ausentismo y las causas de este terminan afectando tanto a la organización como a los empleados, puesto que los mismos no sienten reconocimiento de sus funciones y presentan problemas en el clima laboral.

Palacios (2017) tuvo como objetivo general determinar la relación entre Estrés Laboral y Estrategias de Afrontamiento en los Trabajadores en el Centro de Salud Laderas de Chillón. La investigación fue de tipo básica, el diseño de investigación no experimental, correlacional y de corte transversal. La población estuvo conformada por 40 profesionales del Centro de Salud Laderas de Chillón se concluyó que los resultados de la investigación demostraron que existe una relación indirecta (-0.472) y significativa ( $p=0.002$ ) entre estrés laboral y estrategia de afrontamiento en los trabajadores del Centro de Salud Laderas de Chillón. Lo que se demuestra con el estadístico Rho de Spearman y valor de significancia. El personal que tenía un aceptable nivel de estrés, tenía al mismo tiempo una buena estrategia de afrontamiento, que le permita hacer frentes a las grandes demandas de trabajo.

Visitación (2017) ejecutó un análisis de la situación laboral en la que se encuentran los colaboradores de las instituciones, debido a que es un aspecto importante en la gestión de recursos humanos de las organizaciones y tuvo como objetivo, determinar la relación del estrés y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Dirección de Apoyo a la Gestión Educativa Descentralizada del Ministerio de Educación, 2016. La metodología usada fue el diseño de estudio es no

experimental, correlacional, de corte transversal, de tipo explicativo, prospectivo; la población lo conforma 60 colaboradores, muestreo no probabilístico, en los resultados evidenció un valor adecuado de Alpha de Cronbach (0.86 y 0.93 de fiabilidad), se aplicó el SPSS y no se encontraron datos perdidos en la calidad de la base de datos. En la estadística descriptiva, se concluye que existe un nivel medio de estrés laboral y satisfacción laboral, para la prueba de normalidad se aplicó Kolmogorov, se contrastaron las hipótesis con el método estadístico inferencial de Spearman (Rho), existiendo una correlación negativa débil y no hay significancia (correlación -0,124,  $p=0,344$ ,  $p>0,05$ ), por lo que se concluye que hay correlación entre el estrés laboral y las satisfacción laboral en los colaboradores de la población objeto de estudio.

Arias (2012) en su investigación que se realizó en Arequipa, obtuvo como muestra a 100 trabajadores de una empresa con edades que oscilan entre los 19 y 55 años, con el objetivo de identificar que sucesos vitales más constantes se relacionan con el estrés, es así que utilizó como instrumento de recogida de datos la Escala de Evaluación de Reajuste Social de Holmes y Rahe, para ello la muestra se separó en función al tipo de labor, las cuales fueron: mecánicos, administrativos e ingenieros, donde se pudo encontrar que los ingenieros muestran un nivel de estrés muy alto, así también, los administradores presentaban un nivel medio de estrés, mientras que los mecánicos exhibían un estrés normal, además con relación a los sucesos vitales el 46% de los ingenieros y el 39% de los administradores sufría de una crisis de vida considerable, lo que indica que los trabajadores pasan por mayores sucesos vitales lo que les conlleva a tener niveles más altos de estrés generando crisis de vida considerable. Dentro de los sucesos vitales, entre los más relevantes se encuentra, el cambio de estatus económico, hábitos de sueño y el cambio en condiciones de vida, aunque no es muy frecuente, la condición enfermedad se podría considerar como parte de una posibilidad para la ausencia laboral.

Se hará una breve explicación de la conceptualización de la variable estrés, según la Real Academia Española [RAE] (2005) se dice de aquella tensión que es generada por situaciones preocupantes, lo que conlleva a presentar respuestas psicósomáticas.

El estrés es una reacción natural, el cual puede ser generado por múltiples factores como el factor emocional, físico, social o económico, según la OIT (2016), es decir que el estrés surge como una respuesta normal de adaptación ante un factor.

Moncada (1999) mencionó que es un conjunto de mecanismos no específicos que surgen para que la persona se adapte a su medio y ayude a generar una reacción adecuada para este.

Desde el punto organizacional, el estrés laboral vendría hacer la respuesta del trabajador frente a las exigencias y presiones que el trabajo ocasiona, sobrepasando las capacidades y habilidades del mismo (OMS, 2004). Se comprende que el estrés laboral genera daño según sea las capacidades de afrontamiento del trabajador ante el nivel de exigencia que se dé en una empresa, según la OMS (2004) este puede terminar afectando tanto a nivel físico como psicológico, así como también a la energía con la que laboran.

De la misma manera, la European Agency for Safety and Health at Work (2000) mencionó que los elementos participes en el desarrollo del estrés permiten conceptualizarlo como una respuesta tanto externa como interna ante distintas situaciones que comprometen al trabajador y su calidad de vida. Se sabe que los niveles de bienestar dentro de toda organización son importantes, sin embargo, los colaboradores poseen diferentes formas de percibir su entorno en base a las actividades que realizan o las energías que se proyectan en la empresa; por ende es necesario comprender que lo que pueda manifestarse como una situación difícil para un colaborador puede ser considerado como más calmo para otro, a esto también se le puede agregar que las condiciones de vida tanto familiares y a su vez las responsabilidades que se encierran como parte del desarrollo personal de un trabajador son ajenas al entorno laboral pero afectan en su desarrollo afectivo o emocional, por ello es importante saber detectar los primeros signos de estrés para evitar la propagación de un desgaste que afecte el desempeño del colaborador en todos los niveles. Es decir que por más que se potencien climas favorables o beneficiosos para alguna compañía, siempre se hallara la posibilidad de enfrentarse al desarrollo del estrés en los trabajadores.

En relación a otras definiciones, Burman y Giri (2018), manifestaron en un análisis a nivel sistemático del estrés que puede contemplarse de muchas formas, recurriendo a 203 trabajos que manifiestan que es un estado mental que direcciona algunos procesos bioquímicos en el cuerpo humano y genera sensaciones relacionadas a la ansiedad, tensión y depresión, encontrando su principal origen en las demandas por las fuerzas del contexto en el que se ve involucrado o mediaciones internas, como factores que no pueden lograr un equilibrio o bienestar en el sujeto, esto fue referido por Chandan en 1995, por otro lado también se manifiesta que el estrés como constructo invisible que indica un estado de activación mayor del sistema nervioso autónomo con expresiones coordinadas en lo afectivo, niveles cognitivos y de conducta, lo cual fue indicado por Siegrist y Rodell en 2006. A sí mismo en lo propuesto por Comish y Swindle en 1994 potencia la idea de que el estrés laboral, es la incompetencia para hacer frente a las tensiones en un centro laboral, debido a un mal ajuste entre las habilidades y sus funciones, conceptualizándola como una condición mental y física que afecta el desempeño, efectividad, salud personal y calidad de un individuo.

A su vez Buman y Giri (2018), también expresaron que las consecuencias del estrés laboral son cuatro, ya que están vinculadas al rango cognitivo, en donde se ve afectada la concentración del colaborador durante las horas de trabajo, haciendo que tenga poco juicio al tratar de resolver problemas eventuales, además encontramos las consecuencias de tipo comportamental, que pueden generar algún tipo de somatización en el individuo como trastornos de sueño, malos hábitos alimenticios o uso de sustancias psicotrópicas; en tercer lugar están las consecuencias de tipo emocional, las cuales interfieren con proyecciones afectivas saludables y se manifiestan en complicaciones en el carácter, tristeza profunda y aislamiento. Por último, tenemos a las consecuencias de tipo físicas, las que se hacen notar en dolores de cuerpo eventuales, como luego el desarrollo de los mismos en una frecuencia más alarmante, los principales dolores se proyectan en la espalda, cuello, hombros o cabeza.

El estrés laboral se explicó por medio del modelo de desequilibrio esfuerzo - recompensa, para ello Siegrist (1996) menciona que el estrés surge cuando hay un desajuste entre el esfuerzo que realiza el trabajador y la poca recompensa que

obtiene (como se citó en Gil, 2010, p. 72), la dinámica entre las exigencias o demandas y el poco control que se tiene sobre las recompensas a largo tiempo representa un factor de riesgo para la salud del trabajador (Moncada, 1999).

La medida del esfuerzo que lleva a cabo el trabajador obedece a dos tipos de fuentes, las cuales son las extrínsecas y las intrínsecas, según Gil (2010): las extrínsecas están regidas por las exigencias y responsabilidades del puesto de trabajo, mientras que las intrínsecas son las necesidades que se tienen para hacer frente a las exigencias o demandas que requiera el trabajo, según Gil (2010).

Se comprende que, si el trabajador se exige para realizar sus actividades laborales, estaría llevando a cabo un esfuerzo, el cual proviene de los esfuerzos intrínsecos y extrínsecos, el primero implica la capacidad que muestra el trabajador para afrontar la demanda del trabajo y el segundo denota las responsabilidades que dicho trabajo demanda. Por ende, si las exigencias del trabajo fueran muy elevadas, el esfuerzo intrínseco tanto como extrínseco también tendrían que ser muy elevados.

Moncada (1999) refirió que en este modelo se toma en cuenta situaciones como las amenazas de despido laboral, descategorización del puesto y falta de promociones. Estos son factores que minan las recompensas del trabajo que realiza el empleado. Las recompensas a largo plazo están determinadas por tres factores: el control del estatus profesional, la estima y el dinero (Moncada, 1999).

No debemos dejar de lado que el trabajador es un ser social y necesita del apoyo, respeto y reconocimiento de sus compañeros, demostrándole que tienen estima por el desempeño que realiza, lo cual hace una referencia a uno de los factores que es el de estima, así también muchos de ellos trabajan para recibir un sueldo y cubrir sus necesidades personales como familiares por lo que es fundamental que cuente con un trabajo seguro y reciba un sueldo acorde a su puesto y sobre todo a su desempeño, tomando en cuenta a los factores estatus profesional y dinero, si estos factores no se equilibrarían conllevarían al trabajador a sufrir de un elevado nivel de estrés afectando su salud tanto física como mental. Por ello el estrés laboral puede ser generado por un conjunto de factores (Oficina internacional del trabajo [OIT], 2013), a continuación, se describe las dimensiones que la OIT considera.

La primera dimensión es el clima organizacional, el cual se relaciona con las características propias de toda organización; la segunda dimensión es la estructura laboral, definida por el orden jerárquico y el reconocimiento que se lleva dentro de la empresa; la tercera dimensión es el territorio organizacional, el cual se refiere al espacio físico donde se encuentran trabajando o socializando los empleados; la cuarta dimensión es la tecnología, esta trata de los recursos con que cuenta la organización y como ello sirve en la producción; la quinta dimensión es la influencia del líder, se refiere a la dirección y manejo de problemas; la sexta dimensión es la falta de cohesión, esta menciona la situación de llevar a cabo una función de la mejor manera la cual provoca estrés ya que implica intereses, poca integración e información de las funciones que se deben ejecutar; por último esta la dimensión respaldo grupal, la cual guarda relación con el apoyo que se cuenta a nivel social así como también dentro de las actividades laborales.

Como se pudo observar diversos son los factores que generan el estrés laboral y este a su vez puede conllevar a una baja producción, faltas, tardanzas, aprovechamientos personales y permisos, los cuales guardan relación con las conductas de abandono laboral.

Es así que el absentismo laboral es tomado en cuenta como una de las principales conductas de abandono laboral (Boada, et al., 2012). Sin embargo, las conductas de abandono laboral se han ido analizando abriendo paso a modelos integradores dándole mayor importancia a variables individuales, grupales, así como de la propia organización y del medio (Villaplana, et al., 2013).

Carreras (2013), mencionó que existen diversos tipos de absentismo, según la causa como la de la maternidad, la de ausencia por incapacidad temporal, por permisos remunerados, el hecho de ser representante de un sindicato y tenga que ausentarse por ello, por algún conflicto laboral, por formación, así como también por motivos justificados o los que no son así, sin embargo, en su mayoría se puede darse en tres categorías:

La primera refiere que son producto de aspectos personales, considerándolas como factores pull, las cuales generan cierta atracción del empleado a un contexto externo de la organización, puesto que estas tienen que ver con el estado de salud,

algunas demandas familiares y laborales, las cuales ingresan en un conflicto con las obligaciones del trabajo, el interés y la motivación.

La segunda está relacionada con el trabajo y sus condiciones, a estas se les considera factores push, que son malas condiciones del trabajo, un mal clima laboral, o que esté mal organizado provocando estrés, se les adjudica este nombre a estos factores ya que incitan a que el trabajador a estar fuera de la empresa.

La tercera es derivada de la organización y gestión de la empresa, aquí se encuentra la cultura de la organización y la gestión que se realiza en el absentismo, las cuales influyen en este, estos son factores que ayudan a regular los mencionados factores pull y push.

Por ende, en los modelos integrados de presencia, según Villaplana, et al. (2013) mencionan que el absentismo no se trata solo de un comportamiento producto de una motivación individual, también está sujeta a una interacción social entre el trabajador y la empresa y a su vez implica a los demás trabajadores, es decir a los compañeros, en donde estos implantan reglas que regulan los límites. El punto de partida de este modelo es que el empleado no se encuentra en plena libertad de tomar una decisión entre asistir al trabajo o no, aquí se incluye unas variables que no se tomaron en cuenta, que son las llamadas barreras de absentismo, las cuales tienen como función el de obstaculizar la presencia y ausencia del empleado en el trabajo, así como el regreso al este (Villaplana, et al., 2013).

Dentro de estos modelos, el que más destaca es el propuesto por Steers y Rhodes, ya que para ellos la motivación de asistir establece la ausencia del empleado, de otro lado, ellos llaman a una serie de variables, barreras de asistencia, las cuales son problemas de salud, en el transporte o de tipo familiar, estas determinan la capacidad de asistencia del empleado, que mermará la motivación de este, por lo mismo es importante la interpretación que haga el trabajador de la realidad y de su capacidad para asistir (Villaplana et al., 2013), explicando así el absentismo involuntario como voluntario, ya que el trabajador no siempre tendrá la libertad para escoger entre si ir o no a laborar (Villaplana, 2012).

Tomando en cuenta el modelo de Steers y Rhodes, Boada, et al. (2012) se refiere en cuanto a este modelo que el concepto de conductas de abandono, como la evitación, actitud, decisión y absentismo del trabajo, son perjudiciales para la organización como para el empleado, donde considera a 4 factores: como primer factor se tiene al enmascaramiento de situaciones personales, este hace referencia a las excusas, fingimientos y comportamiento poco favorable para la organización, aquí se denota aquellas conductas donde se evita laboral y la ausencia en el trabajo; el segundo factor es disfrute de permisos y licencias legales, este se refiere a distintos tipos de ausencia ya sea por enfermedades o autorizaciones legales; como tercer factor se encuentra dilación en el tiempo, en este factor se menciona al retraso, tardanzas, demora y alargamiento de las actividades laborales; por último tenemos al factor distractores y uso de recursos, aquí se menciona cuando el trabajador hace uso de los bienes de la empresa para su propio beneficio.



### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

La investigación fue de tipo básica, puesto que se recogió datos de un contexto natural para acrecentar conocimientos científicos acerca de las variables estudiadas (Sánchez y Reyes, 2015).

Así también el diseño fue no experimental transversal correlacional, puesto que ambas variables se encuentran observables en un medio natural y no estuvieron sujetas a ninguna manipulación, además se recabaron los datos en un solo momento, así (Hernández, et al., 2014).

#### **3.2 Variables y Operacionalización**

##### **Variable 1: Estrés Laboral**

##### **Definición Conceptual**

El estrés laboral está relacionado directamente con las condiciones en el trabajo como el clima, el diseño de la labor, y las relaciones que existen en este, produciéndose cuando las demandas son superiores a la capacidad o recursos del trabajador, así como también cuando la cultura de la organización no guarda relación con la perspectiva del trabajador (OIT, 2016).

##### **Definición operacional**

Se midieron mediante las puntuaciones de la Escala de estrés OIT-OMS, esta cuenta con 25 ítems, el cual se califica con las siguientes puntuaciones: Nunca (1) Raras veces (2) Ocasionalmente (3) Algunas veces (4) Frecuentemente (5) Generalmente (6) Siempre (7).

La variable estrés laboral cuenta con dos dimensiones: la primera es superiores y recursos (el cual mide las relaciones entre el trabajador y superior y el manejo de los recursos), está representado por los ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 15, 17, 21 y 24, la segunda dimensión es organización y equipo de trabajo ( mide la estructura interna de la empresa y la relación entre los trabajadores) y está representado por los ítems 8, 9, 10, 11,12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 22, 23 y 25, la escala de medición es de tipo ordinal.

## **Variable 2: Conductas de Abandono Laboral**

### **Definición Conceptual**

Boada, et al. (2012) consideraron que las conductas de abandono como la evitación, actitud, decisión y absentismo del trabajo, las cuales pueden perjudicar a la organización como al empleado.

### **Definición operacional**

La variable se midió mediante las puntuaciones del CAdT-30 Escala sobre conducta de abandono del trabajo, la cual cuenta con 30 ítems y se califica por medio de sus puntuaciones obtenidas.

El instrumento CAdT-30, cuenta con los siguientes factores: enmascaramiento de situaciones personales (este hace referencia a las excusas, fingimientos y comportamiento poco favorable para la organización, aquí se denota aquellas conductas donde se evita laboral y la ausencia en el trabajo) y sus ítems son 2,4,6,10,17,21,24 y 29, el segundo factor es disfrute de permisos y licencias legales (este se refiere a distintos tipos de ausencia ya sea por enfermedades o autorizaciones legales) sus ítems son 5,11,15,20,23 y 27, como tercer factor se encuentra dilación en el tiempo (en este factor se menciona al retraso, tardanzas, demora y alargamiento de las actividades laborales) y sus dimensiones son 3,7,9,13,16,18,25 y 28, por último tenemos al factor distractores y uso de recursos (aquí se menciona cuando el trabajador hace uso de los bienes de la empresa para su propio beneficio) y sus ítems son 1,8,12,14,19,22,26 y 30. La escala de medición es ordinal.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

Alarcón (2008), definió a una población como el conjunto de personas que comparten características similares. En la presente investigación, la población estuvo compuesta por 703, 794 trabajadores de Lima Norte, (MTPE,2018).

Por otro lado, la muestra es parte representativa de una población que se obtuvo con el propósito de comprobar las hipótesis planteadas en la investigación. (Romero,2001) para establecer el tamaño de la muestra se utilizó el criterio de

empírico de contrastación de hipótesis basado en la significancia estadística, potencia estadística y tamaño del efecto, considerando los resultados de investigaciones semejantes entre las variables tratadas (Cárdenas y Arancibia, 2014). El cálculo de este se llevó a cabo mediante el programa G\*power versión 3.1.9.7; además se consideraron los valores de significancia de 0,05 (Hernández, et al, 2014) y de potencia estadística de 0,80 (Cohen, 1992). Para el tamaño del efecto se utilizó el coeficiente de correlación encontrado en un estudio previo (García y Martínez 2016) el cual tuvo un valor de -0.28. Así el tamaño mínimo de la muestra requerida fue de 97. Por último, la muestra estuvo conformada por 106 trabajadores de Lima Norte.

El muestreo utilizado fue el no probabilístico autoelegido, puesto que el investigador solicitó a los participantes que respondan voluntariamente a los cuestionarios, teniendo ellos la opción de elegir su participación en dicha investigación, según Bologna (2011).

Se realizó incluyendo los criterios de inclusión y exclusión en donde se define:

#### **Criterios de inclusión**

- Trabajadores de ambos sexos.
- Trabajadores de 18 a 55 años.
- Trabajadores que laboren en Lima Norte.
- Trabajadores asalariados

#### **Criterios de exclusión**

- Trabajadores que no aceptaron el asentimiento informado.
- Trabajadores que hayan llenado el cuestionario de manera incorrecta.
- Trabajadores que no residan en distritos del cono norte.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Se aplicaron cuestionarios para recoger información acerca de las variables estudiadas, las cuales serán realizadas a un grupo de trabajadores, por lo que la técnica a utilizarse para el presente estudio será la encuesta, según Sánchez y Reyes (2015).

## **Escala de estrés laboral**

### **Ficha Técnica:**

Nombre original	: Escala de estrés laboral
Autores	: Ivacenvich & Matteson
Año	: 1980
Adaptación	: Suarez
Año de adaptación	: 2013
País	: España
Duración	: 10 minutos
Administración	: Forma individual y grupal
Ítems	: 25
Dimensiones	: Superiores y recursos; y Organización y equipo de trabajo.
Dirigido a	: 18 a más
Objetivo	: Evaluar el estrés laboral

### **Descripción del instrumento:**

Esta escala fue construida por los investigadores Ivacenvich y Matteson, en España en el año 1980, para luego ser adapta por Angela Suarez en el año 2013, la cual servirá para llevar a cabo esta investigación, con el objetivo de medir el nivel de estrés de los trabajadores. La escala cuenta 25 ítems los cuales están agrupados en dos dimensiones (superiores y recursos y organización y equipo de trabajo) y cuenta con una escala de medición de tipo Likert las cuales van desde 1 a 7 teniendo como opciones correspondientes: 1=nunca, 2=raras veces, 3=ocasionalmente, 4=algunas veces, 5=frecuentemente, 6=generalmente y 7=siempre, así también muestra 4 niveles de clasificación de sus valores, los cuales son: bajo, promedio bajo, promedio alto y alto. Este instrumento podrá ser administrado de manera individual o colectiva con un tiempo de aplicación de 15 a

20 minutos, donde se le indicará al evaluado que deberá responder que tan frecuente es motivo de estrés según sea lo mencionado en cada ítem de la escala.

### **Propiedades psicométricas originales**

El instrumento en su versión original de 25 ítems y 7 dimensiones fue validado tomando como muestra a 38.072 trabajadores, los cuales contaban con diferentes puestos laborales, así como otros factores como el socioeconómico y antigüedad (Medina et al., 2007).

### **Propiedades psicométricas en sus últimos estudios**

Respecto a la propiedades psicométricas de la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS, adaptada por Suarez (2013) en un grupo de trabajadores de contact center, se observó que la validez de contenido se dio mediante la prueba binomial, la cual mostró que existe una concordancia entre los expertos, así también la validez de constructo se vio expuesta por medio del Análisis Factorial, generó una estructura factorial de 2 factores presentando una varianza total explicada de 64.715%, según la matriz de rotación se obtuvieron correlaciones que superan los 0.50, además en relación al ítem-test mostró correlaciones superiores a 0.90, demostrando una buena validez de constructo, por otro lado el instrumento mostró ser consistente al obtener un 0.966 de confiabilidad por medio del Coeficiente alfa y un 0.948 mediante Guttman, por lo que cumple con las propiedades psicométricas adecuadas, por último se aprecia que para el primer factor se agruparon 13 ítems y para el segundo factor 12 ítems (Suarez, 2013).

### **Propiedades psicométricas del piloto**

En la evaluación de la prueba piloto para este instrumento se obtuvo que, en el nivel de fiabilidad obtenida por medio de dos pruebas básicas, los alcances de consistencia interna fueron óptimos, revelando que en la prueba de Omega se reflejó un .918 y por medio de la prueba de Alfa de Cronbach se alcanzó un valor estimado de .914, indicando que el uso de este instrumento para el contexto aplicado mantiene alcances adecuados de administración.

## **Escala sobre conducta de abandono al trabajo**

### **Ficha Técnica:**

Nombre original	: Escala sobre conducta de abandono al trabajo
Autores	: Boada
Año	: 2012
País	: España
Duración	: 10 minutos.
Administración	: Forma individual y grupal
Ítems	: 30
Dimensiones	: Enmascaramiento de situaciones personales, disfrute de permisos y licencias legales, dilación en el tiempo y distractores y uso de recursos.
Dirigido a	: 18 a más
Objetivo	: Evaluar las conductas de abandono laboral

### **Descripción del instrumento**

Escala sobre conducta de abandono del trabajo; fue elaborada Boada, et al., (2012) teniendo como país de origen España en el año 2012, este instrumento se utilizará con el objetivo de detectar la disminución del esfuerzo, los retrasos y las ausencias en el trabajo. El instrumento está compuesto por 30 ítems que se dividen en cuatro dimensiones (enmascaramiento de situaciones personales, disfrute de permisos y licencias legales, dilación en el tiempo y distractores y uso de recursos) además se califica por medio de una escala Likert, por lo que presenta las siguientes alternativas de respuesta: 1=nunca, 2=casi nunca, 3=a veces, 4=casi siempre y 5=siempre. El CAAdT-30 puede ser aplicado de manera individual o colectiva en un promedio estipulado de 15 minutos. El cual se le señala al evaluado que deberá marcar una de las alternativas que más se acerque a su respuesta, según lo que considere de acuerdo a lo leído (Boada, et al., 2012).

### **Propiedades psicométricas originales**

En cuanto a sus propiedades psicométricas originales se menciona que se llevaron a cabo en una investigación en 356 trabajadores de una empresa, es así que para la escala, se elaboraron 74 ítems, así también se realizó un análisis de matrices policóricas, se obtuvo un  $\chi^2=3869.49$  y un  $KMO=0.842$ , arrojando una estructura factorial de 4 factores con una varianza total explicada de 50.1%, además se eliminaron ítems que mostraron valores debajo de 0.35 y que presentaran cargas en dos o más factores, posterior a ello, solo se consideraron aquellos ítems que mostraron valores altos, quedando así solo 30 ítems, en relación a la confiabilidad se obtuvo para el factor 1, 2, 3 y 4 una fiabilidad de 0.842, 0.862, 0.701 y 0.856 respectivamente, los cuales muestran una adecuada consistencia del instrumento.

### **Propiedades psicométricas del piloto**

En relación a la prueba piloto para esta escala se obtuvo que en el nivel de fiabilidad obtenida por medio de dos pruebas estadísticas de alto alcance, reflejando que lo hallado permite evidenciar que los niveles de consistencia interna fueron óptimos, es así que en la prueba de Omega se reflejó un .929 y por medio de la prueba de Alfa de Cronbach se alcanzó un valor estimado de .914, indicando que la ejecución de este instrumento para el contexto aplicado mantiene alcances adecuados de administración.

### **3.5. Procedimiento**

Se llevó a cabo mediante la elaboración de formularios virtuales para recabar información, posterior a ello se transmitió dichos formularios por medios de las redes sociales. Lo que nos permitió obtener la muestra piloto y tener los primeros resultados, una vez obtenido dicha información que contuvo un carácter de estricta confidencialidad, como también la participación de los sujetos para responder los formularios será de manera voluntaria. Después de obtenida la información de los formularios se procedió a elaborar la base de datos y continuar con los análisis estadísticos correspondientes a los objetivos.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Para este estudio se desarrolló con la ejecución de algunos programas estadísticos: el primer programa que se utilizó fue el Microsoft Excel, donde se realizó el llenado de la base datos, de la misma manera se hizo uso del programa Jamovi para obtener la confiabilidad. En tanto para detallar los niveles de las variables se utilizó el análisis descriptivo mediante las frecuencias de respuestas y los porcentajes obtenidos. Asimismo, para la estadística inferencial se ejecutó la prueba de Kolmogórov-Smirnov (K- S) la cual mostró la distribución de las variables, revelando que la muestra contiene una distribución no paramétrica por ende se utilizó el estadístico rho de Spearman. Por otro lado, para establecer las comparaciones en función al sexo se utilizó la prueba de T Student para la variable estrés laboral y la U de Mann Whitney para la variable conductas de abandono laboral. De manera similar se estableció la potencia estadística en 0,8 (cohen,1992). Así mismo se encontró el tamaño del efecto (Ellis, 2010).

### **3.7. Aspectos éticos**

Para esta investigación nos hemos basado en algunos principios éticos tales como las del American Psychological Association (APA, 2020), para darle veracidad y carácter científico al presente trabajo. También se afirma el no haber modificado datos a conveniencia de manera falsa, también se informó a los participantes el anonimato de los resultados de la prueba. También protegerán los derechos de pertinencia intelectual dónde se tomará en cuenta la ley actual sobre derechos del autor y finalmente todos los cuadros y tablas de resultados serán presentados indicarán citas y autores de acuerdo al modelo APA 2020.

Por otro lado, Mazzini (2000) acerca de la declaración de Helsinki mencionó que el protocolo de investigación debe ser emitido tiempo antes a las entidades correspondientes para no tener problema en comenzar la faena científica. Dicha entidad debe ser independiente al investigador para evitar cualquier tipo de influencia.

Otro de los puntos que se tomó en cuenta fueron los principios bioéticos, para la obtención de datos es necesario la firma del consentimiento informado de la



población de estudio con el objetivo de alcanzar una participación voluntaria y consciente.

Principio de beneficencia y no maleficencia, ya que la herramienta a aplicar en este caso la encuesta, no brinda ningún tipo de daño a las personas que aceptaron llenar de manera voluntaria. Tenemos también el principio de autonomía, para llevar a cabo la presente investigación, es importante que los participantes autoricen mediante un consentimiento informado su libre participación. Este consentimiento es necesario ya que también se le informara a la persona de manera detallada las preguntas y lo relevante que es su compromiso a responder el cuestionario sea de manera positiva o negativa, el de beneficencia a las personas que colaboraron se les brindó información sobre los beneficios de manera indirecta que se lograran en la conclusión del estudio. El principio de no maleficencia con el que se procedió a brindar anonimato a los datos ya que son importantes para la investigación, pero no expuestos por el compromiso de ética tanto del participante y por el investigador y finalmente el principio de justicia, donde todos los participantes fueron tratados de manera cordial y con respeto, se brindó a todos unos tratos por igual sin preferencias ni discriminación.

#### IV. RESULTADOS

Tabla 1  
*Niveles de Estrés laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	26	24,5
Medio	53	50,0
Alto	27	25,5
Total	106	100,0

En la tabla 1 se muestran los niveles de estrés laboral. En ese sentido, la mayoría de los evaluados se ubica en el (nivel medio), siendo el (50.0%), le siguen quienes están en el (nivel alto con un 25.5%), finalmente la menor proporción se ubica en el (nivel bajo), representando el (24.5%). Esto permite entender que la mitad de los colaboradores poseen indicadores de tensión o frustración ante situaciones difíciles en el margen laboral.

Tabla 2  
*Niveles de Conductas de abandono laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	29	27,4
Medio	49	46,2
Alto	28	26,4
Total	106	100,0

En la tabla 2 se muestran los niveles de conductas de abandono laboral. En ese sentido, la mayoría de los evaluados se ubica en el (nivel medio), siendo el (46.2%), le siguen quienes están en el (nivel bajo) con un (27.4%), finalmente la menor proporción se ubica en el (nivel alto), representando el (26.4%). Esto refleja que hay una presencia de ausentismo e ideas de abandono laboral en cerca de la mitad de los colaboradores evaluados.

Tabla 3

*Prueba de normalidad para las variables estudiadas mediante la prueba de Kolmogorov Smirnov*

		KS	N	P
Estrés laboral	Total	,090	106	,034
	HOMBRE	,120	42	,136
	MUJER	,081	64	,200
Superiores y recursos	Total	,088	106	,042
	HOMBRE	,147	42	,023
	MUJER	,081	64	,200
Organización y equipo	Total	,061	106	,200
	HOMBRE	,108	42	,200
	MUJER	,062	64	,200
Conductas de abandono laboral	Total	,132	106	,000
	HOMBRE	,204	42	,000
	MUJER	,110	64	,052
Enmascaramiento de situaciones personales	Total	,231	106	,000
	HOMBRE	,286	42	,000
	MUJER	,193	64	,000
Disfrute de permisos y licencias legales	Total	,134	106	,000
	HOMBRE	,170	42	,004
	MUJER	,116	64	,033
Dilación en el tiempo	Total	,133	106	,000
	HOMBRE	,121	42	,130
	MUJER	,140	64	,003
Distractores y uso de recursos	Total	,166	106	,000
	HOMBRE	,142	42	,032
	MUJER	,180	64	,000

Nota: KS = Kolmogorov Smirnov; P = valor de probabilidad

Previamente al establecimiento de correlaciones, en la Tabla 3 se muestra el análisis de la normalidad para las variables estrés laboral y conductas de abandono laboral a nivel general y para cada grupo. Se observó que las variables estrés laboral y conductas de abandono laboral no se ajustan a la distribución normal al presentar valores p menores a 0,05. De lo expuesto anteriormente se desprende que, la prueba de hipótesis para correlaciones se realizará con el estadístico no paramétrico Rho de Spearman, dado que, en ninguno de los casos, en ambas variables, se ajustan a la normalidad. Para el caso de las hipótesis de comparación de grupos, se utilizó la prueba paramétrica T de Student (Estrés laboral), así como

también el estadístico no paramétrico U de Mann Whitney (Conductas de abandono laboral)

Tabla 4

*Correlación entre las variables estrés laboral y conductas de abandono laboral en trabajadores de Lima norte, 2020.*

		Conductas de abandono Laboral
Estrés Laboral	R	.394
	r <sup>2</sup>	.155
	P	.000
	N	106

Nota: r=Rho de Spearman; r<sup>2</sup>= coeficiente de determinación; P= valor de probabilidad; N=muestra

En la tabla 4 se muestra la correlación hallada entre el estrés laboral y conductas de abandono laboral. Cabe mencionar que una correlación estadísticamente significativa es la que muestra un valor  $p < 0,05$ . De lo anterior se puede afirmar que existe una correlación estadísticamente significativa directa (positivo) entre estrés laboral y conductas de abandono laboral. Así, los evaluados que presentan mayor estrés laboral tienden a tener mayores conductas de abandono laboral. También se halló el tamaño del efecto mediante el coeficiente de determinación ( $r^2$ ), arrojando un valor de 0,155, el cual indica efecto mediano (Ellis, 2010).

Tabla 5

*Correlación entre estrés laboral y las dimensiones de conductas de abandono laboral*

		Enmascaramiento de situaciones personales	Disfrute de permisos y licencias legales	Dilación en el tiempo	Distractores y uso de recursos
Estrés Laboral	r	,235	,355	,259	,355
	r <sup>2</sup>	,055	,126	,067	,126
	P	,015	,000	,007	0,49
	N	106	106	, 106	106

Nota: r=Rho de Spearman; r<sup>2</sup>= coeficiente de determinación; P= valor de probabilidad; N=muestra

En la tabla 5 se muestra la correlación hallada entre estrés laboral y las dimensiones de conductas de abandono laboral, en ese sentido, cabe mencionar que una correlación estadísticamente significativa es la que muestra un valor  $p < 0.05$ . es por ello que se puede afirmar que existe una correlación estadísticamente significativa y positiva (directa) entre estrés laboral y las dimensiones de conductas de abandono laboral. También se halló el tamaño del efecto mediante el coeficiente de determinación ( $r^2$ ), arrojando valores de 0,126 (Disfrute de permisos y licencias legales), 0,126 (distractores y uso de recursos) respectivamente, lo cual indica un efecto mediano, los valores de 0,055 (enmascaramiento de situaciones personales), 0,067 (Dilación en el tiempo), respectivamente, los cuales tienen efecto pequeño (Ellis, 2010).

Tabla 6

*Correlación entre conductas de abandono laboral y las dimensiones de estrés laboral*

		Superiores y recursos	Organización y equipo
Conductas de abandono Laboral	r	,392	,392
	r <sup>2</sup>	,153	,153
	P	, 000	,000
	N	106	106

Nota: r=Rho de Spearman; r<sup>2</sup>= coeficiente de determinación; P= valor de probabilidad; N=muestra

En la tabla 6 se muestra la correlación que existe entre conductas de abandono laboral y las dimensiones de estrés laboral. También se halló el tamaño del efecto

mediante el coeficiente de determinación ( $r^2$ ), arrojando valores de 0,153 (superiores y recursos), 0,153 (organización y equipo) teniendo ambos un efecto mediano respectivamente (Ellis, 2010).

Tabla 7  
*Diferencia en estrés laboral según sexo*

Variable	Medias		T Student independientes	P	d de Cohen
	Hombre	Mujer			
Estrés laboral	85,05	87,55	-,430	,668	,085

Nota: P = valor de probabilidad; Ps = probabilidad de superioridad

Los resultados presentados en la Tabla 7 indican que de acuerdo al valor P mayor a 0.05, no existe una diferencia estadísticamente significativa entre hombres y mujeres en el estrés laboral ya que ambos sexos presentan similares niveles de estrés laboral.

Tabla 8  
*Diferencia en conductas de abandono laboral según sexo*

Variable	Rango promedio		U de Mann Whitney	P	Ps
	Hombre	Mujer			
Conductas de abandono laboral	52,90	53,89	1319,000	,872	,049

Nota: P = valor de probabilidad; Ps = probabilidad de superioridad

Los resultados presentados en la Tabla 8 indican que de acuerdo al valor P mayor a 0.05, no existe diferencias estadísticamente significativas según sexo en las conductas de abandono laboral.

## V. DISCUSIÓN

El estudio realizado se enmarcó a determinar la relación entre los constructos estrés laboral y las conductas de abandono laboral en una muestra de 106 sujetos pudiendo encontrar que hay una correlación directa de .394., Rodríguez y Rivas (2011) exponen que en el aspecto laboral una de las consecuencias más destacadas del estrés como del deterioro profesional, se encuentran el absentismo laboral, las rotaciones, bajas y e intenciones de dejar el puesto de trabajo o dejarlo por completo.

La investigación también estuvo orientada a describir los niveles de estrés laboral, e identificar las diferencias entre los sexos por cada variable, evidenciando que la mayoría de los evaluados manifiestan un desarrollo de la variable estrés laboral, conteniendo muchas características de sobrecarga y tensión emocional ante algunos eventos que generan incomodidad y frustración dentro del ambiente de trabajo, conllevando a un abandono laboral. En los resultados se hayo que muchos de los evaluados se encuentran en el nivel medio, siendo el 50.0%, le siguen quienes están en el nivel alto con un 25.5%, finalmente la menor proporción se ubica en el nivel bajo, representando el 24.5%, explicando de cierta manera que hay más de la mitad de la muestra 75% que posee el desarrollo del estrés en su ambiente laboral, por lo tanto se evidencia la existencia de la presión y exigencia que perciben los colaboradores frente a sus áreas de desempeño desbordando sus habilidades y capacidades (OMS, 2004). Esto trae futuras consecuencias de carácter negativo que repercute en el rendimiento psicológico, físico y energético. Adicional a ello Burman y Giri (2018), explican como el estrés tiene vínculos cognitivos afectando la capacidad de concentración que obstruye el juicio de resolución de problemas, de la misma forma afecta al comportamiento en las cuales se provocan incidentemente desórdenes alimenticios, del sueño he incluso el uso de sustancias psicotrópicas, también están las alteraciones emocionales (tristeza, irritabilidad, aislamiento, etc.). Finalmente se presentan también las consecuencias físicas y son aquellas que se manifiestan con malestares a nivel corporal (cefaleas, dolores de espalda, entre otros). Siegrist (1996) en su modelo desequilibrio – recompensa explica que si el esfuerzo del colaborador no es recompensado surgen los malestares provocados por el estrés.

Concordando a lo publicado por Pando, et al. (2019) quienes llevaron a cabo un estudio en 542 trabajadores peruanos, con el propósito de determinar el nivel de riesgo de los factores psicosociales según el tipo de sintomatología de estrés, los datos arrojaron que existía una predominancia del 56,1% con presencia de síntomas físicos y un 30.4% con sintomatología intelectual, por causa del estrés. Por otro lado, los factores de riesgo mostraron predominancia en el factor exigencias laborales con un 86.2%, en el factor contenido y características de la tarea con 73.4% y un 72.0% en el factor carga de trabajo, así también Arias (2012) en su investigación que tuvo como muestra a 100 trabajadores, con el objetivo de identificar que sucesos vitales más constantes se relacionan con el estrés, se pudo encontrar que los ingenieros muestran un nivel de estrés muy alto, así también, los administradores presentaban un nivel medio de estrés, mientras que los mecánicos exhibían un estrés normal.

Como parte del segundo objetivo específico, se evidencia en la tabla 2 en relación a las conductas de abandono laboral, que la mayoría de los evaluados se ubica en el nivel medio, siendo el 46.2%, le siguen quienes están en el nivel bajo con un 27.4%, finalmente la menor proporción se ubica en el nivel alto, representando el 26.4%, del mismo modo que Contreras (2018) quien efectuó una investigación en 121 colaboradores, para determinar el nivel de ausentismo en sus cuatro dimensiones, la cual arrojó un nivel de ausentismo moderado que representó al 63.6%, así también se encontró con respecto a la dimensión clima organizacional un nivel moderado con un 57.9%, seguido de un nivel de ausentismo alto con un 2.5%, a diferencia de la investigación de Angulo (2013) quien mencionó en su estudio ejecutado en una muestra de 29 participantes de una empresa con la finalidad de determinar la relación entre las variables cambio organizacional y ausentismo laboral, que un 41% no está de acuerdo ni en desacuerdo que los trabajadores se ausenten de sus lugares de trabajo cuando este tenga desánimos de laborar y en la dimensión causas de ausentismo laboral, el 41% está de acuerdo con que se permita permisos por causas legales, encontrándose ambas dimensiones en un nivel alto.

En el tercer objetivo específico se determinó la relación entre estrés laboral y las dimensiones de conductas de abandono laboral, lo cual se puede observar en la



tabla 5, en donde se refleja una correlación directa ( $Rho=,235$ ,  $Rho=,355$   $Rho=,259$  y  $Rho=,355$ ), y una significancia con un valor  $p<0.05$ , por ello se puede afirmar que existe una correlación estadísticamente significativa y positiva (directa) entre estrés laboral y las dimensiones de conductas de abandono laboral, así también se halló el tamaño del efecto, mediante el coeficiente de determinación ( $r^2$ ), arrojando valores de 0,126 (Disfrute de permisos y licencias legales), 0,126 (distractores y uso de recursos) respectivamente, lo cual indica efecto mediano, los valores de 0,055 (enmascaramiento de situaciones personales), 0,067 (Dilación en el tiempo), respectivamente, los cuales tienen efecto pequeño.

De igual manera los valores encontrados son similares a lo publicado por García y Martínez (2016) quienes efectuaron una investigación científica en México en 200 colaboradores entre varones y mujeres de una fábrica de alimentos, en donde la correlación entre el ausentismo total y tipos de ausencia, arrojó que el área rol emocional tuvo una correlación de ( $r=-0.24$  a  $-0.28$ ) con ausentismo injustificado, ausentismo por permiso y ausentismo total ( $r=-0.24$ ), así mismo el área vitalidad presento una correlación de ( $r=-0.25$  a  $-0.25$  y  $r=-0.21$ ) con los mismos tipos de ausencia.

Por otro lado, también se determinó la relación entre conductas de abandono laboral y las dimensiones de estrés laboral. Lo antes mencionado se puede observar en la tabla 6 en donde se muestra una correlación directa y significativa ( $Rho=,392$  y  $Rho=,392$ ) en donde se encontró el tamaño del efecto mediante el coeficiente de determinación ( $r^2$ ), arrojando valores de 0,153 (superiores y recursos), 0,153 (organización y equipo) presentando ambos un efecto mediano respectivamente. Por lo mismo Carreras (2013) sostiene que las condiciones del trabajo son importantes ya que, una mala condición genera estrés conllevando a que el personal de trabajo tenga o quiera abandonar la empresa.

A diferencia de lo publicado por García y Martínez (2016) en 200 colaboradores entre varones y mujeres de una fábrica de alimentos, en donde la correlación entre el ausentismo total y tipos de ausencia, arrojó que el área rol emocional tuvo una correlación de ( $r=-0.24$  a  $-0.28$ ) con ausentismo injustificado, ausentismo por permiso y ausentismo total ( $r=-0.24$ ), así mismo el área vitalidad presento una correlación de ( $r=-0.25$  a  $-0.25$  y  $r=-0.21$ ) con los mismos tipos de ausencia. Esto

manifiesta que el grado de conductas de abandono laboral está muy relacionado con la posibilidad de percibir adecuadamente o inadecuadamente el clima organizacional desde el trato con los jefes inmediatos hasta el equipo de trabajo.

También se identificó que no existen diferencias en el estrés laboral y las conductas de abandono laboral según sexo. Lo explicado anteriormente se puede observar en las tablas 7 y 8, puesto que, los resultados indican un valor P mayor a 0.05, a diferencia de lo plasmado por Güilgüiruca, et al. (2015) quienes en su estudio llevaron a cabo una investigación que realizaron en Chile, con el objetivo de determinar la correlación entre los riesgos psicosociales y el estrés, en una muestra de 292 operarios de una empresa eléctrica, donde se encontró con respecto a la variable estrés laboral diferencias en la dimensión doble presencia ( $p=0,022$ ), siendo las mujeres quienes más afectadas se encuentran ante un posible desarrollo del estrés.

A sí mismo es importante hacer un énfasis en algunas de las limitaciones presentadas dentro de la ejecución de este trabajo puesto que es necesario mencionar que la administración de los instrumentos se vio dificultada por la situación de aislamiento a causa de la propagación del nuevo coronavirus, esto impidió hacer uso de la aplicación presencial de las pruebas optando por una variante virtual, la cual es una opción para una llegada masiva, no obstante no hay los mismos cuidados y se puede generar complicaciones y sesgos para el evaluador, ya que el participante puede no guardar las respuestas y enviar de manera incorrecta, no comprender los ítems, responder al azar, dejar en blanco algunas preguntas, entre otras, a su vez el acceso a las empresas fue limitado en consecuencia de la misma situación, lo que impidió que la investigación se diera en una muestra mayor, sin embargo los resultados permitieron obtener de forma clara la relación de las variables estudiadas en la población seleccionada.

Finalmente, haciendo una evaluación de lo obtenido como en las limitaciones del trabajo se puede determinar que este estudio es un aporte al campo de la psicología organizacional de forma puntual en la línea de desarrollo organizacional, ya que lo encontrado permite entender muchas de las conductas presentadas por los colaboradores ante un desarrollo de estrés o conductas de abandono laboral previniendo a los profesionales en la intervención de forma oportuna, esto

contribuye a la formación teórica de los constructos generando nuevos aportes de investigación.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **PRIMERA**

Se encontró que existe una relación entre el estrés laboral y las conductas de abandono laboral en 106 colaboradores, indicando de esta forma que a mayor desarrollo de estrés laboral hay un mayor incremento de conductas de abandono laboral.

### **SEGUNDA**

La muestra presenta un nivel medio de estrés laboral (50%) lo cual evidencia de forma clara que hay presencia de indicadores de tensión, frustración y poca tolerancia ante situaciones que son difíciles dentro del ambiente laboral.

### **TERCERA**

La muestra presenta un nivel medio de conductas de abandono laboral (46,2%) lo cual hace evidente la manifestación de características de poca satisfacción en la empresa haciendo posible que los colaboradores se ausenten o se retiren de la organización.

### **CUARTA**

Existe una relación entre el estrés laboral y las dimensiones de las conductas de abandono en 106 trabajadores, indicando de esta forma que a mayor presencia de tensión o frustración ante situaciones difíciles hay un mayor desarrollo del enmascaramiento de situaciones personales, disfrute de permisos y licencias legales, la dilación en el tiempo, como algunos distractores y uso de recursos.

### **QUINTA**

Existe una relación entre las conductas de abandono laboral y las dimensiones de estrés laboral en 106 trabajadores, indicando de esta forma que a mayor presencia conductas de abandono laboral hay una mayor dificultad con el trato con las jerarquías de la empresa, así mismo con los compañeros de trabajo generando una mala relación entre los trabajadores.

### **SEXTA**

Se evidenció que no existen diferencias significativas de los constructos estrés laboral y conductas de abandono laboral en ambos sexos.

## **VII.RECOMENDACIONES**

### **PRIMERA**

Motivar a la realización de nuevas investigaciones con relación a la problemática presentada en el estudio, teniendo en consideración nuevas variables sociodemográficas como el estado civil, grado de instrucción y ocupación de trabajo.

### **SEGUNDA**

Incentivar a la realización de nuevas investigaciones con una muestra mayor a la utilizada en la investigación para obtener una mejor precisión en la correlación de los resultados en la población empleada.

### **TERCERA**

Promover la construcción de instrumentos psicológicos acerca de conductas de abandono laboral ya que en la actualidad no se cuenta con muchos para llevar a cabo una investigación.

### **CUARTA**

Fomentar que las empresas realicen charlas para reducir el estrés laboral en los trabajadores y así evitar las conductas de abandono laboral.

## REFERENCIAS

- Angulo, A. (2013). Cambio organizacional y ausentismo laboral en las fundaciones sin fines de lucro. *Forum Humanes*, 1(2), 18-37. <http://ojs.urbe.edu/index.php/forumhumanes/article/view/2481/2291>.
- Alarcón, R. (2008). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*. Universidad Ricardo Palma.
- American Psychological Association (2020). *Publication manual of the American Psychological Association* (7th ed.). <https://doi.org/10.1037/0000165-000>.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación*. (6º ed.). Episteme.
- Arias, W. (2012). Estrés laboral en trabajadores desde el enfoque de los sucesos vitales. *Revista Cubana de Salud Pública*, 38(4), 525-535. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21425049004>
- Blasco, F., Rodríguez, Barcelo, L., Blazquez, E., Ciruja, A., Pendas, E., Aranda, P., Fariñaz, B., Gonzales, E., Sanz, P., Mesonero, F. Alonso, F., Carmona, S. & Lopez, M. (2019). *VIII Informe Adecco sobre absentismo*. <https://www.adeccoinsitute.es/wp-content/uploads/2019/06/VIII-Informe-Absentismo.pdf>
- Blasco, F., Rodríguez, G., Aguado, D., Gallifa, A., Guada, J., Sanchez, B., Diez, E., Duran, F., Blazquez, E., Sanz, P., Checa, J., Pendàs, E., Avila, A. & Sanz, F. (2013). *II informe Adecco sobre absentismo*. <http://www.amat.es/Ficheros/14946.pdf>
- Boada, J., De Diego, R., Agulló, T. & Mañas, M. (2005). El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales, *Psicothema*, 17(2), 212-218.
- Boada, J., Macip, S., Gil, C., Vigil, A., Agullo, E. & Medina, R. (2012). CAdT-30: Estructura factorial y primera aproximación al estudio de su fiabilidad de la escala sobre conducta de abandono del trabajo. *Revista Mexicana de Investigación en Psicología*, 4(1), 2-13.

- Bologna, E. (2011). Estadística para psicología y educación. Editorial Brujas
- Burman, R. y Giri, T. (2018). A Systematic Literature Review of Work Stress. International Journal of Management Studies. [http://researchersworld.com/ijms/vol5/issue3\\_9/Paper\\_15.pdf](http://researchersworld.com/ijms/vol5/issue3_9/Paper_15.pdf)
- Carrera, L. (2013). Impacto económico del absentismo laboral. En Boada, J., Romero, A., Moreno, J., Carreras, L., Ficacapal, P., Pizzi, A., Purcalla, M., Soler, C. & Valle, F. (2013, 1º ed.). *La gestión del absentismo laboral*, 22-23. Tirant lo Blanch.
- Chipoco, J., Flores, A., Torres, L., Varea, U. (2018). Felicidad y Estrés Laboral de los Trabajadores en una Agencia de Aduanas del Callao [Tesis de posgrado Pontificia Universidad Católica del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/13681>
- Contreras, J. (2018). Ausentismo Laboral de los colaboradores de la Empresa Teleatento del Perú S.A.C. - Sede Callao durante el periodo 2018 [Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3618>.
- Cohen, J. (1988). Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences. (6º Ed.). Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Cohen, J. (1998). Statistical power analysis for the behavioral sciences (2da ed.). Hillsdale, NY: Lawrence Erlbaum Associated.
- Corral et al. (2014). Characterization of diameter structures of natural forests of northwest. Technological Institute of El Salto Technological table: Texas.
- European Agency for Safety and Health at Work (2000). Research on Work – Related Stress. <https://osha.europa.eu/en/publications/report-research-work-related-stress>.
- Ellis, P. (2010). The essential guide to effect sizes: Statistical power, meta-analysis, and the interpretation of research results. Cambridge University Press.



- Ferraro, C. (2016). *Incidencia de ausentismo laboral y factores determinantes en el personal de enfermería del hospital zonal especializado en oncología "Luciano Fortabat" de Olavarria* [Tesis de postgrado, Universidad Nacional de Rosario]. <http://capacitasalud.com/biblioteca/wp-content/uploads/2016/07/TESIS-FINAL.pdf>
- García, V. & Martínez, R. (2016). Ausentismo laboral y salud: estudio de su importancia en el teletrabajo. *Revista Retos*, 11(1), 13-25. <https://doi.org/10.17163/ret.n11.2016.01>
- Gil, P. (2010). Situación actual y perspectiva de futuro en el estudio del estrés laboral: la Psicología de la Salud Ocupacional. *Información Psicológica*, 100, 68-83. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3642757>
- Güilgüiruca, M; Meza, K.; Gongora, R. y Moya, C. (2015). Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile. *Med Segur Trab*, 61(238), 57-67.
- Grissom, R. (1994). Probability of the superior outcome of one treatment over another. *Journal of Applied Psychology*, 79 (2), 314 – 316. <https://psycnet.apa.org/buy/1994-28089-001>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6a ed.). Mc Graw Hill Education.
- Liñan, A. & Muñoz, W. (2018). *Estudio de los factores internos y externos que generan estrés en los trabajadores de la zona norte-lima en la red de oficinas del Banbif y su influencia en las metas comerciales-2017* [Tesis de licenciatura. Universidad San Ignacio de Loya]. [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3483/4/2018\\_Mogollon-Li%C3%B1an.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3483/4/2018_Mogollon-Li%C3%B1an.pdf)
- Londoño, L. (2019). *Análisis de las características del estrés laboral, según datos sociodemográficos, en el personal de la Corporación Universitaria Lasallista de Caldas Antioquia en el año 2016*. *Fides Et Ratio*, 17, 39-59.

- Martinez, R. (2009). The correlation coefficient of the spearman ranges characterization. *Habanera Journal of Medical Sciences*. Higher Institute of Medical Sciences of Havana (ISCM-H).
- Mina, M. (2019). *Estudio de rotación de personal en una empresa del sector de alimentos y bebidas* [Tesis de postgrado, Universidad Autónoma de Occidente]. <https://red.uao.edu.co/bitstream/10614/10965/4/T08497.pdf>
- Ministerio de trabajo y Población del Empleo (2018). *Mercado laboral en lima metropolitano*. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/473338/Reporte\\_del\\_mercado\\_laboral\\_en\\_Lima\\_Metropolitana\\_\\_2008-2018.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/473338/Reporte_del_mercado_laboral_en_Lima_Metropolitana__2008-2018.pdf)
- Moncada, S. (1999). Trabajo repetitivo y estrés. 1º Foro ISTAS de Salud Laboral: lesiones Musculo - esqueléticas. [www.istas.ccoo.es/descargas/bajar/lforo5.pdf](http://www.istas.ccoo.es/descargas/bajar/lforo5.pdf)
- Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en Fisioterapia. *Revista Movimiento Científico*. Vol. 8 (1). 98-104.
- Napan, J. (2017). Estrés Laboral y Resiliencia Laboral en los trabajadores del Despacho Presidencial - Lima, 2016 [Tesis de posgrado Universidad Cesar Vallejo]. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6693/Napan\\_PJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6693/Napan_PJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Navines, R; Martin, R.; Olive, V. & Valdes, M. (2016). Estrés laboral: implicaciones para la salud física y mental. *Medicina Clínica*, 146(8), 359-366. <http://dx.doi.org/10.1016/j.medcli.2015.11.023>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2013). *La Prevención del estrés en el trabajo, puntos de control: Las mejoras prácticas para la prevención del estrés en el lugar de trabajo*. Ginebra. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms\\_235393.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_235393.pdf)

- Organización Internacional del Trabajo (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*.
- Organización Internacional del Trabajo (2018). OIT. Ginebra. [http://www.ilo.org/global/lang-- es/index.htm](http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm)
- Organización Mundial de la Salud (2004). *La organización del trabajo y el estrés. Protección de la salud de los trabajadores*, 3, 1-27.
- Organización Mundial de la Salud. (2008). Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente tradicional de trabajo: Consejos para empleadores y representantes de los trabajadores. *Protección de la Salud de los trabajadores*, 6, 1-41. [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650\\_s pa.pdf;jsessio](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf;jsessionid=)
- Pando, M.; Gascón, S.; Varillas, W. y Aranda, C. (2019). Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos. *Revista Ciencia UNEMI*, 12(29), 1-8. <http://ojs.unemi.edu.ec/index.php/cienciaunemi/article/view/712/688>
- Palacios, F. (2017). Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en los trabajadores en el centro de salud Laderas de Chillón, Puente Piedra, Lima-2017. Universidad César Vallejo. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12729>
- Posada, E. (2011). La relación trabajo- estrés laboral en los colombianos. *Rev CES Salud Pública*, 2(1), 66-73. file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-LaRelacionTrabajoestresLaboralEnLosColombianos-3677384.pdf
- Real Academia Española (2005). *Diccionario pre hispánico de dudas*. [https://www.rae.es/dpd/estr%C3%A9s\\_](https://www.rae.es/dpd/estr%C3%A9s_)
- Rodríguez y Rivas (2011). *Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención*. [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2011000500006](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500006)

- Sánchez, H. & Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. (5<sup>o</sup> ed.). Business Support Aneth.
- Sistema de Gestión Presupuestal (2019). Clasificador económico de gastos – año fiscal 2019. [https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu\\_publico/anexos/CLASIFICADOR\\_ECONOMICO\\_DE\\_GASTOS\\_RD003\\_2019EF5001.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publico/anexos/CLASIFICADOR_ECONOMICO_DE_GASTOS_RD003_2019EF5001.pdf)
- Suarez, A. (2013). *Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima*. [https://www.academia.edu/29448932/Adaptacion\\_de\\_la\\_Escala\\_de\\_estres\\_Laboral\\_de\\_la\\_OIT\\_OMS](https://www.academia.edu/29448932/Adaptacion_de_la_Escala_de_estres_Laboral_de_la_OIT_OMS)
- Valencia, J. & Enríquez, D. (2019). Estrés laboral: uno de los principales retos de salud para el trabajador y la organización, *Boletín Informativo*, 6(3), 41-48. <http://editorial.umariana.edu.co/revistas/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/2108/2325>
- Ventura, J. (2016). Effect size for the Mann-Whitney: Contributions to Article Valdivia-Peralta et al. *Rev. chil. neuro-psiquiatr* (54). [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-92272016000400010](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-92272016000400010)
- Villaplana, M, Garcia, M. & Meseguer, M. (2013). Una Revisión de los Modelos de Gestión de la Ausencia y el Retorno al Trabajo desde el Enfoque Psicológico. *Trabajo* 28, 55-67.
- Villaplana, M. (2012). El Absentismo Laboral por Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Comunes en el periodo 2005-2010 [Tesis, Universidad de Murcia]. <https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/28427/1/M.VILLAPLANA-TESIS%20ABSENTISMO%20LABORAL-2012-pdf.pdf>.
- Visitación, M (2017). Estrés laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de la Dirección de Apoyo a la Gestión Educativa Descentralizada del Ministerio de Educación, 2016. Universidad César Vallejo. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8727>

Yazici, B. y Yolacan, S. (2007). A comparison of various tests of normality. *Journal of Statistical Computation and Simulation*, 77(2), 175–183. <http://dx.doi.org/10.1080/10629360600678310>

## ANEXOS

### ANEXO 1

#### Matriz de consistencia

*Estrés laboral y conductas de abandono laboral en trabajadores de Lima norte, 2020.*

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	MARCO METODOLÓGICO
¿Existe relación entre estrés laboral y conductas de abandono laboral en trabajadores de Lima Norte, 2020?	Determinar la relación entre estrés laboral y conductas de abandono laboral en trabajadores de Lima Norte, 2020.	Determinar si existe correlación directa y significativa entre estrés laboral y conductas de abandono laboral en trabajadores de Lima Norte, 2020.	<b>Estrés laboral</b> Superiores y recursos. Organización y equipo de trabajo. <b>Conductas de abandono laboral</b> Enmascaramiento de situaciones personales. Disfrute de permiso y licencias legales. Dilación en el tiempo. Distractivos y uso de recursos.	<b>Nivel de investigación</b> Tipo básica <b>Diseño de investigación</b> No experimental <b>Tipo de investigación</b> Correlacional <b>Enfoque de investigación</b> Cuantitativo <b>Población</b> 703,794 <b>Muestra</b> 106 Trabajadores de Lima norte, 2020 <b>Técnica e instrumentos</b> Formulario  Escala de estrés laboral  CAdT-30: escala sobre conducta de abandono del trabajo
	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> a) Describir los niveles de estrés laboral; b) Describir los	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b> a) Existe correlación directa y significativa entre estrés		

---

niveles de conductas de laboral y las dimensiones de abandono laboral c) conductas de abandono  
Determinar la relación entre laboral; b) existe correlación  
estrés laboral y las directa y significativa entre  
dimensiones de conductas de conductas de abandono  
abandono laboral; d); laboral y las dimensiones de  
Determinar la relación entre estrés laboral c); existe  
conductas de abandono diferencia significativa en el  
laboral y las dimensiones de estrés laboral según sexo; d)  
estrés laboral; e) Identificar si existe diferencia significativa  
existen diferencias en el en las conductas de  
estrés laboral según sexo; f) abandono según sexo.  
identificar si existen  
diferencias en las conductas  
de abandono según sexo.

---

## ANEXO 2

### Matriz de operacionalización de la variable Estrés Laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Estrés Laboral	El estrés laboral está relacionado directamente con las condiciones en el trabajo como el clima, el diseño de la labor, y las relaciones que existen en este, produciéndose cuando las demandas son superiores a la capacidad o recursos del trabajador, así como también cuando la cultura de la organización no guarda relación con la perspectiva del trabajador (OIT, 2016).	Se medirá mediante las puntuaciones de Adaptación de Escala de Estrés OIT-OMS Cuenta con 25 ítems, el cual se califica con las siguientes puntuaciones:  Nunca (1) Raras veces (2) Ocasionalmente (3) Algunas veces (4) Frecuentemente (5) Generalmente (6) Siempre (7)	Superiores y recursos	Superiores	2, 5, 6, 17, 24	Ordinal  1=Nunca 2= Raras Veces 3=ocasionalmente 4= Algunas veces 5=Frecuentemente 6=Generalmente 7= Siempre
				Recursos	1, 3, 4,7, 15, 21	
			Organización y equipo de trabajo	Organización	10,11,16,18, 20, 25	
				Equipo de trabajo	8, 9,12, 13, 14, 19, 22, 23	



*Matriz de operacionalización de la variable Conductas de Abandono Laboral.*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Conductas de Abandono Laboral	Considera conductas de abandono como la evitación, actitud, decisión y absentismo del trabajo, las cuales pueden perjudicar a la organización como al empleado Boada, et al. (2012).	Se medirá mediante las puntuaciones de la Escala sobre Conductas de Abandono del Trabajo, el cual cuenta con 30 ítems y se califica con las siguientes puntuaciones 1= 'Nunca' 2= 'Raras veces' 3= 'Ocasionalmente' 4= 'Algunas veces' 5= 'Siempre'	Enmascaramiento de situaciones personales	Pretextos	2,4,17,21,24	Ordinal  1= Nunca 2= Raras veces 3= Ocasionalmente 4= Algunas veces 5= Siempre
				Abandono Laboral	6	
				Enmascaramiento	10,29	
			Disfrute de permiso y licencias legales	Permisos	5,11,15	
				Licencias	20,23,27	
			Dilación en el tiempo	Alargamiento de tiempo	3,7,9	
				Ausencia en hora de trabajo	13,16,25,28	
				Evitación de carga laboral	18	
			Distractivos y uso de recursos	Distractivos	1,8,22,26	
				Uso de recursos	12,14,19,30	

### ANEXO 3

#### Instrumentos de evaluación

Escala de Estrés Organizacional (Ivacenvich & Matteson, 1980)  
Adaptado: Suarez (2013)

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo \_\_\_\_\_ DNI: \_\_\_\_\_

Grado de instrucción \_\_\_\_\_ Ocupación de trabajo \_\_\_\_\_

#### INSTRUCCIONES:

El presente cuestionario sirve para medir el nivel de ESTRÉS LABORAL. Para cada pregunta.

Marque para indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés. De acuerdo a la escala que se presenta a continuación: 1= 'Nunca', 2= 'Raras veces', 3= 'Ocasionalmente', 4= 'Algunas veces', 5= 'Frecuentemente', 6= 'Generalmente', 7= 'Siempre'

N°	Ítems	Nunca (1)	Raras veces (2)	Ocasional mente (3)	Algunas veces (4)	Frecuente mente (5)	General mente (6)	Siempre (7)
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés							
2	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa							
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés							
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa							
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa							
6	El que mi supervisor no me respete me estresa							
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore							

	estrechamente me causa estrés							
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés							
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés							
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa							
11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa							
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés							
13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa							
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa							
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa							
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés							
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés							
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa							
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés							

20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés							
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés							
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa							
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés							
24	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés							
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés							

CAAdT-30: escala sobre conducta de abandono del trabajo

Boada, et al. (2012)

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo \_\_\_\_\_ DNI: \_\_\_\_\_

Grado de instrucción \_\_\_\_\_ Ocupación de trabajo \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES:** El presente cuestionario sirve para medir el nivel de abandono del trabajo. Para cada pregunta,

Marque para indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de abandono. De acuerdo a la escala que se presenta a continuación: 1= 'Nunca', 2= 'Raras veces', 3= 'Ocasionalmente', 4= 'Algunas veces', 5= 'Siempre'

Nº	Ítems	Nunca (1)	Raras veces (2)	Ocasional mente (3)	Algunas veces (4)	Siempre (5)
1	Recibo llamadas telefónicas (comentándome temas personales) de mi pareja, familia o de amigos.					
2	Me excuso para no ir a trabajar cuando estoy muy cansado.					
3	Cuando voy a hacer una actividad, p.ej. fotocopias, utilizo más tiempo del que debería.					
4	Pongo como excusa que tengo gripe o que estoy constipado, para evitar ir al trabajo.					
5	No asisto al trabajo, ya que me recupero de una intervención quirúrgica (tengo la baja médica).					
6	Me voy a casa cuando he sufrido un pequeño percance laboral (p.ej.: me he cortado levemente).					
7	Alargo unos minutos el tiempo estipulado que tengo para comer (desayunar, almorzar, cenar, etc.).					
8	Llamo por teléfono a mi pareja o familia para comentar temas personales.					
9	Cuando voy al médico, dentista, etc., utilizo más tiempo del que debería.					
10	Simulo que tengo fiebre para acompañar a una persona próxima a mi (amiga, etc.) al médico.					
11	He tenido un accidente de circulación y no voy a trabajar, ya que tengo baja médica.					
12	En mi trabajo, navego por Internet buscando cosas de interés personal.					
13	Pienso que debería salir a beber algo (p.ej.: café, refresco, agua, etc.) cuando no hay nadie.					
14	Pienso que debería realizar llamadas telefónicas a familiares (pareja, padres, hijos, etc.) desde la empresa.					
15	Como tengo riesgos durante el embarazo, no voy a trabajar a mi empresa, ya que tengo la baja médica.					
16	Hago una escapadilla (de recreo) por la fábrica, empresa, institución, etc., con la excusa de hacer una fotocopia o ir a buscar un objeto, un instrumento o similar.					
17	No voy a trabajar si llueve mucho (p.ej.: argumento que el tráfico estaba denso).					

18	Las tareas que no me agradan, procuro que las hagan los otros.					
19	Hago encargos personales por teléfono desde mi empresa.					
20	Ha nacido mi hijo/hija, disfruto de un permiso legal y no voy al trabajo.					
21	Informo que tengo fiebre, aunque me encuentro bien, porque no deseo ir a trabajar.					
22	Mando e-mails a empleados de mi empresa, escribiendo mensajes simpáticos y divertidos.					
23	He ido a ver a un pariente próximo que padece una enfermedad (o ha fallecido), y no he ido a trabajar (lo he solicitado legalmente).					
24	Digo que me encuentro enfermo, aunque me encuentro bien, porque no deseo ir a trabajar.					
25	Aprovecho para ir a tomar algo cuando hago un pedido o voy a buscar una herramienta.					
26	Me divierto escribiendo mensajes mediante el e-mail con personas que no son de mi empresa.					
27	He contraído matrimonio, disfruto de vacaciones (lo he solicitado legalmente).					
28	Salgo de la oficina a fumarme un cigarrillo, hacer un café o a dar una vuelta cuando no hay ningún superior.					
29	Digo que me encuentro enfermo para no ir a trabajar, pero no voy por razones personales y privadas.					
30	Aprovecho las horas de trabajo para fotocopiar documentos personales.					

## Link del formulario:

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfEF\\_JFgLoKvR57P6zeCI5ro0P68I1bSDx0SbQ1FNvUHqqq9w/viewform](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfEF_JFgLoKvR57P6zeCI5ro0P68I1bSDx0SbQ1FNvUHqqq9w/viewform)

## Print de formulario virtual



**"Estrés laboral y conductas de abandono laboral en trabajadores de Lima Norte , 2020"**

Estimado:  
Querido colaborador (a) quiero brindarte mi más cordial saludo y agradecimiento por tu iniciativa de prestar tu apoyo a mi investigación, el cual tiene como objetivo determinar la relación entre ESTRÉS LABORAL y LAS CONDUCTAS DE ABANDONO DE TRABAJO en trabajadores de Lima norte . Mi nombre es Bernardette Moreno Cortez, estudiante del XI ciclo de la carrera de Psicología de la Universidad César Vallejo, "ACTUALMENTE, ME ENCUENTRO REALIZANDO UNA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA SOBRE EL ESTRÉS LABORAL Y CONDUCTAS DE ABANDONO LABORAL EN TRABAJADORES DE LIMA NORTE", LIMA. Finalmente te invito a ser partícipe de este proyecto, ya que debido al distanciamiento social para evitar la propagación del COVID-19, me encuentro utilizando esta herramienta remota para poder llegar hacia ustedes.

NOTA: Resolver el formulario únicamente si eres trabajador dependiente en el sector público o privado, pues es a esta población a la cual va dirigida la investigación.

**\*Obligatorio**

**Asentimiento informado**  
Actualmente, me encuentro realizando una investigación científica sobre el Estrés laboral y conductas de abandono laboral en trabajadores de lima norte ; por ello, quisiera contar con su valioso apoyo. El proceso consiste en la aplicación de dos cuestionarios con una duración aproximadamente de 20 minutos. Los datos recogidos serán tratados de forma confidencial, no se comunicarán a terceras personas, no tienen fines diagnósticos y se utilizarán únicamente para propósitos de este estudio científico.

De aceptar participar, debe marcar "sí" en la casilla de abajo; luego, deberá brindar algunos datos básicos como el N° de DNI, como evidencia de haber sido informada sobre los procedimientos del estudio.

En caso tenga alguna duda en relación a la investigación, solo debes comunicarte con el supervisor responsable, el Mg. Juan Carlos Escudero Nolasco (asesor del estudio), a través del siguiente correo electrónico institucional: [jcescudero@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jcescudero@ucvvirtual.edu.pe).

GRACIAS POR SU GENTIL COLABORACIÓN

## Anexo 4: Carta de solicitud de autorización de uso del instrumento



"Año de la Universalización de la Salud"

Los Olivos, 1 de julio de 2020

### CARTA INV. N° 787 -2020/EP/PSI. LICV LIMA-LN

Sra/Srta.

**Ángela Suárez Tunanña**

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **MORENO CORTEZ, BERNARDETTE ROXANA**, con DNI 47134537 estudiante de Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 6700235320, quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **"ESTRES LABORAL Y CONDUCTAS DE ABANDONO LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE UTILES ESCOLARES, LIMA- 2020"**. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, proporcionándole una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, ara solo 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



Los Olivos, 1 de julio de 2020

**CARTA INV. N° 785-2020/EP/PSL UCV LIMA-LN**

Sr.  
**JOAN BOADA GRAU**

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **MORENO CORTEZ, BERNARDETTE ROXANA**, con DNI 47134537 estudiante de Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 6700235320, quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **"ESTRES LABORAL Y CONDUCTAS DE ABANDONO LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE UTILES ESCOLARES, LIMA -2020"**. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, proporcionándole una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, ara solo 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.

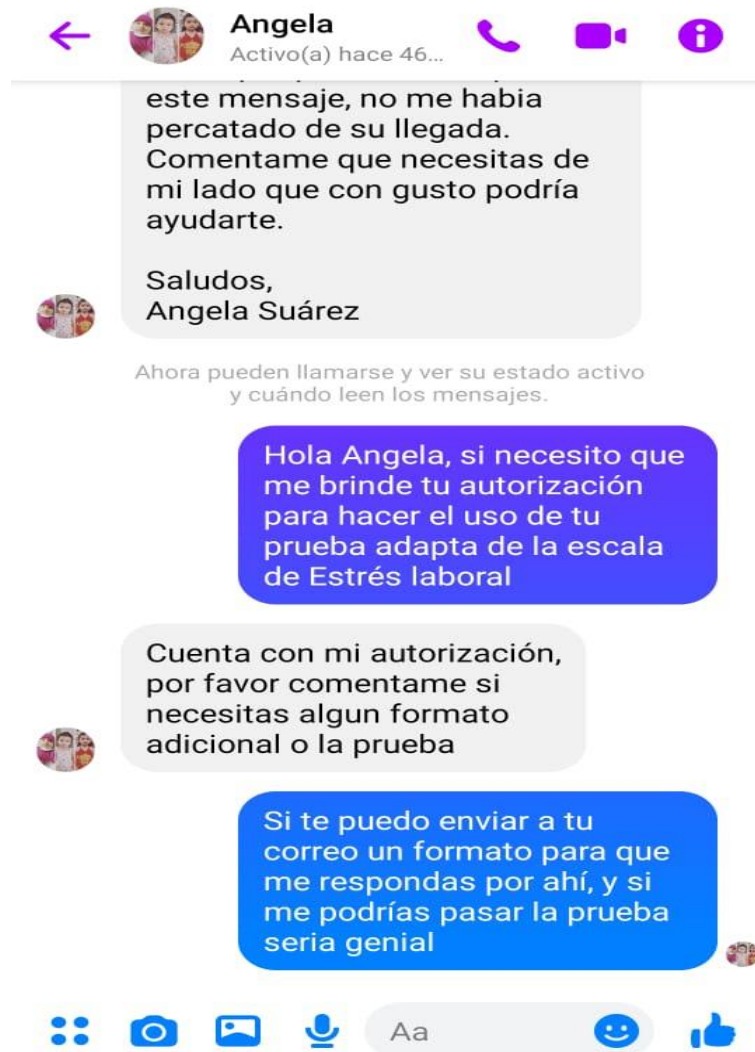
Atentamente,

---

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

## Anexo 5: Autorización del autor de Estrés laboral



## Autorización de los autores de la Escala de CAAdT-30: escala sobre conducta de abandono del trabajo

The image shows a screenshot of a Gmail email interface. The background has a pink floral pattern. On the left, there is a sidebar with navigation options: Redactar, Recibidos (2,695), Destacados, Pospuestos, Importantes, Enviados, Borradores (48), and Categorías. Below these are Meet options (Iniciar una reunión, Unirse a una reunión) and Chat (Bernardette). The main content area shows an email from Dr. Joan Boada-Grau. The email text is as follows:

Dr. Joan Boada-Grau

Me presento ante usted de forma cordial , y expreso lo siguiente:  
Soy alumna de los últimos ciclos de la carrera psicología de la Universidad Cesar Vallejo Lima-Perú, me encuentro realizando un estudio de investigación acerca de la relación entre las variables de estrés laboral y abandono trabajo.

Por lo que le pido a usted y a sus colaboradores me brinden el permiso para hacer uso de escala CAAdT-30 para fines estudiantiles.

Agradezco de antemano su amable respuesta.

Atentamente Bernardette Moreno Cortez

Below the email content, there is a reply header for 'joan.boada@urv.cat' dated '20 abr. 2020 01:33'. The reply text is:

Apreciada Bernardette,  
Espero que estés bien tu y tu familia...  
Te damos autorización para hacer uso de escala CAAdT-30 para fines estudiantiles.  
Saludos cordiales,

At the bottom, the sender's information is displayed:

**Dr. Joan Boada-Grau**  
Catedrático de Universidad de Psicología Organizaciones & RRHH (URV, Tarragona, Spain)  
Profesor Colaborador de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC, Barcelona, Spain)

**Anexo 6:** Consentimiento informado



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Bernardette Roxana Moreno Cortez**, interna de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre “**Estrés laboral y conductas de abandono laboral en trabajadores de Lima Norte, 2020**”; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS y la Escala de Conductas de Abandono del Trabajo. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. **Bernardette R. Moreno Cortez**

ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

=====

Yo.....  
.....con número de DNI:  
..... Yo autorizo la participación  
de..... en la encuesta.

Día: .../...../.....

\_\_\_\_\_  
Firma

**Anexo 7:**

Tabla 1

*Evidencias de validez basadas en el contenido de escala de Estrés laboral en trabajadores de Lima Norte, 2020*

ítem	Jueces																		V de Aiken total	
	Pertinencia						Relevancia						Claridad							
	J1	J2	J3	J4	J5	V de Aiken	J1	J2	J3	J4	J5	V de Aiken	J1	J2	J3	J4	J5	V de Aiken		
i1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
i2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
i3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
i4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
i5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
i6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
i7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
i8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
i9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
i10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
i11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
i12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
i13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
i14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
i15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
i16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
i17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
i18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
i19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
i20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
i21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
i22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
i23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
i24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
i25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Nota: 0 = desacuerdo; 1 = acuerdo

Tabla 2

*Evidencias de validez basadas en el contenido de escala de Estrés laboral en trabajadores de Lima Norte, 2020*

ítem	Jueces																		V de Aiken total		
	Pertinencia						Relevancia						Claridad								
	J1	J2	J3	J4	J5	V de Aiken	J1	J2	J3	J4	J5	V de Aiken	J1	J2	J3	J4	J5	V de Aiken			
i1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
i2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
i3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
i4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
i5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
i6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
i7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
i8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
i9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
i10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
i11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
i12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
i13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
i14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
i15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
i16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
i17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
i18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
i19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
i20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
i21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
i22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
i23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
i24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
i25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
i26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
i27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
i28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
i29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
i30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Nota: 0 = desacuerdo; 1 = acuerdo

Tabla 3

*Análisis descriptivo de los ítems de Escala de Estrés laboral en trabajadores de Lima Norte, 2020.*

Ítem	Frecuencia							M	DE	g <sup>1</sup>	g <sup>2</sup>	IHC	h <sup>2</sup>	id	Acceptable
	1	2	3	4	5	6	7								
E1	12.0	16.0	14.0	28.0	14.0	4.0	12.0	3.76	1.802	0.244	-0.665	0.143	0.747	0.097	No
E2	12.0	24.0	16.0	24.0	20.0	2.0	2.0	3.30	1.488	0.155	-0.703	0.370	0.687	0.018	SI
E3	2.0	24.0	14.0	18.0	32.0	4.0	6.0	3.90	1.529	0.104	-0.780	0.453	0.486	0.008	SI
E4	12.0	20.0	22.0	18.0	22.0	6.0	12.0	4.36	1.481	0.010	-1.050	0.472	0.595	0.000	SI
E5	10.0	8.0	18.0	12.0	30.0	12.0	10.0	4.20	1.761	-0.271	-0.764	0.665	0.661	0.000	SI
E6	4.0	14.0	18.0	16.0	20.0	14.0	14.0	4.32	1.755	-0.041	-1.022	0.582	0.787	0.000	SI
E7	2.0	20.0	16.0	28.0	26.0	6.0	2.0	3.82	1.351	-0.021	-0.615	0.517	0.754	0.001	SI
E8	0.0	20.0	22.0	26.0	22.0	10.0	20.0	3.80	1.278	0.086	-1.034	0.569	0.734	0.000	SI
E9	14.0	24.0	8.0	20.0	8.0	24.0	2.0	3.64	1.860	0.077	-1.379	0.384	0.664	0.003	SI
E10	8.0	6.0	14.0	28.0	14.0	22.0	8.0	4.32	1.671	-0.314	-0.563	0.591	0.755	0.000	SI
E11	2.0	16.0	20.0	24.0	22.0	14.0	2.0	3.98	1.421	-0.008	-0.803	0.591	0.719	0.000	SI
E12	4.0	16.0	14.0	26.0	20.0	10.0	10.0	4.12	1.637	0.061	-0.704	0.512	0.740	0.000	SI
E13	8.0	6.0	26.0	28.0	18.0	10.0	4.0	3.88	1.480	-0.022	-0.184	0.656	0.637	0.000	SI
E14	10.0	36.0	12.0	26.0	4.0	10.0	2.0	3.16	1.557	0.636	-0.389	0.522	0.718	0.000	SI
E15	10.0	22.0	12.0	24.0	20.0	8.0	4.0	3.62	1.640	0.096	-0.839	0.591	0.700	0.001	SI
E16	8.0	16.0	24.0	14.0	24.0	10.0	4.0	3.76	1.611	0.072	-0.836	0.541	0.591	0.010	SI
E17	10.0	34.0	8.0	12.0	18.0	16.0	2.0	3.50	1.776	0.239	-1.360	0.524	0.673	0.000	SI
E18	0.0	8.0	26.0	22.0	16.0	24.0	4.0	4.34	1.409	0.090	-1.114	0.628	0.715	0.000	SI
E19	2.0	12.0	22.0	26.0	12.0	20.0	6.0	4.18	1.535	0.108	-0.858	0.560	0.715	0.000	SI
E20	2.0	20.0	16.0	26.0	12.0	22.0	2.0	4.00	1.539	0.035	-1.085	0.425	0.780	0.000	SI
E21	10.0	14.0	26.0	18.0	12.0	20.0	0.0	3.68	1.609	0.028	-1.044	0.469	0.723	0.001	SI
E22	18.0	40.0	18.0	2.0	14.0	6.0	2.0	2.80	1.604	0.959	-0.072	0.502	0.825	0.006	SI
E23	2.0	26.0	30.0	18.0	10.0	12.0	2.0	3.52	1.446	0.612	-0.509	0.565	0.678	0.002	SI
E24	6.0	24.0	26.0	10.0	16.0	10.0	6.0	3.68	1.731	0.445	-0.861	0.699	0.687	0.000	SI
E25	2.0	10.0	20.0	12.0	30.0	16.0	2.0	4.46	1.568	-0.188	-0.800	0.615	0.638	0.000	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

Tabla 4

*Análisis descriptivo de los ítems de Escala de CAdT-30: escala sobre conducta de abandono del trabajo en trabajadores de Lima Norte, 2020*

Ítem	Frecuencia					M	DE	g <sup>1</sup>	g <sup>2</sup>	IHC	h <sup>2</sup>	id	Aceptable
	1	2	3	4	5								
C1	18.0	42.0	26.0	8.0	6.0	2.42	1.071	0.736	0.257	0.215	0.779	0.182	No
C2	54.0	26.0	12.0	8.0	0.0	1.74	0.965	1.123	0.204	0.515	0.705	0.058	SI
C3	42.0	38.0	6.0	14.0	0.0	1.92	1.027	0.990	-0.079	0.638	0.724	0.000	SI
C4	58.0	30.0	6.0	6.0	0.0	1.60	0.857	1.499	1.730	0.692	0.914	0.017	SI
C5	28.0	32.0	12.0	16.0	12.0	2.52	1.374	0.547	-0.981	0.437	0.791	0.002	SI
C6	74.0	6.0	8.0	10.0	2.0	1.60	1.125	1.667	1.414	0.638	0.758	0.000	SI
C7	22.0	48.0	12.0	10.0	8.0	2.34	1.171	0.959	0.180	0.609	0.771	0.002	SI
C8	32.0	26.0	28.0	8.0	6.0	2.30	1.182	0.617	-0.336	0.478	0.798	0.045	SI
C9	40.0	42.0	6.0	10.0	2.0	1.92	1.027	1.225	0.996	0.624	0.798	0.002	SI
C10	78.0	12.0	8.0	2.0	0.0	1.34	0.717	2.148	3.956	0.607	0.822	0.006	SI
C11	46.0	20.0	14.0	16.0	4.0	2.12	1.272	0.758	-0.744	0.541	0.799	0.001	SI
C12	30.0	34.0	12.0	22.0	2.0	2.32	1.186	0.488	-1.019	0.624	0.720	0.000	SI
C13	36.0	32.0	20.0	10.0	2.0	2.10	1.074	0.721	-0.264	0.620	0.764	0.000	SI
C14	44.0	32.0	12.0	10.0	2.0	1.94	1.077	1.043	0.281	0.553	0.687	0.000	SI
C15	64.0	16.0	10.0	4.0	6.0	1.72	1.179	1.665	1.866	0.394	0.645	0.000	SI
C16	42.0	36.0	12.0	10.0	0.0	1.90	0.974	0.897	-0.124	0.655	0.799	0.001	SI
C17	80.0	12.0	8.0	0.0	0.0	1.28	0.607	2.060	3.054	0.522	0.845	0.033	SI
C18	38.0	38.0	12.0	6.0	6.0	2.04	1.142	1.203	0.900	0.441	0.620	0.119	SI
C19	54.0	32.0	6.0	6.0	2.0	1.70	0.974	1.614	2.384	0.531	0.623	0.001	SI
C20	40.0	20.0	8.0	6.0	26.0	2.58	1.667	0.515	-1.449	0.297	0.710	0.005	SI
C21	68.0	26.0	4.0	2.0	0.0	1.40	0.670	1.866	3.829	0.425	0.807	0.475	SI
C22	40.0	34.0	18.0	6.0	2.0	1.96	1.009	0.951	0.472	0.429	0.723	0.001	SI
C23	44.0	22.0	20.0	4.0	10.0	2.14	1.309	0.981	-0.046	0.339	0.823	0.000	SI
C24	76.0	14.0	6.0	2.0	2.0	1.40	0.857	2.552	6.859	0.759	0.840	0.001	SI
C25	32.0	34.0	24.0	10.0	0.0	2.12	0.982	0.424	-0.843	0.584	0.839	0.001	SI
C26	68.0	18.0	8.0	6.0	0.0	1.52	0.886	1.678	1.881	0.637	0.652	0.013	SI
C27	52.0	8.0	12.0	10.0	18.0	2.34	1.611	0.667	-1.230	0.222	0.706	0.000	SI
C28	54.0	26.0	14.0	4.0	2.0	1.74	0.986	1.354	1.470	0.402	0.798	0.005	SI
C29	54.0	30.0	14.0	0.0	2.0	1.66	0.872	1.507	2.898	0.545	0.853	0.027	SI
C30	44.0	38.0	12.0	6.0	0.0	1.80	0.881	0.971	0.327	0.509	0.633	0.018	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



Tabla 5

*Análisis de consistencia interna de la Escala de Estrés laboral en trabajadores de Lima Norte, 2020*

Variable	N° de elementos	Omega ( $\Omega$ )	Alfa ( $\alpha$ )
Estrés laboral	25	0.918	0.914

Tabla 6

*Análisis de consistencia interna de la Escala de CAdT-30: escala sobre conducta de abandono del trabajo en trabajadores de Lima Norte, 2020*

Variable	N° de elementos	Omega ( $\Omega$ )	Alfa ( $\alpha$ )
Conductas de abandono laboral	30	0.929	0.914

Tabla 7

*Correlación de la prueba piloto entre estrés laboral y la escala CAdT-30: escala sobre conducta de abandono del trabajo en trabajadores de Lima Norte, 2020*

		Conductas de abandono del trabajo
Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	,336*
	Sig. (bilateral)	0.017
	N	50

\* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Tabla 8

*Prueba de KMO y Prueba de esfericidad de Bartlett*

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,761
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1365,355
	GI	435
	Sig.	,000

Tabla 9

*Varianza total explicada para la escala de conductas de abandono laboral*

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de	%	Total	% de	%	Total	% de	%
		varianza	acumulado		varianza	acumulado		varianza	acumulado
1	10,497	34,990	34,990	10,497	34,990	34,990	5,077	16,925	16,925
2	2,947	9,822	44,812	2,947	9,822	44,812	4,777	15,925	32,849
3	2,114	7,047	51,859	2,114	7,047	51,859	4,376	14,588	47,438
4	1,800	6,002	57,861	1,800	6,002	57,861	3,127	10,423	57,861
5	1,587	5,289	63,150						
6	1,210	4,032	67,182						
....		....	....						
26	,130	,433	98,985						
27	,109	,362	99,346						
28	,083	,276	99,623						
29	,065	,215	99,838						
30	,049	,162	100,000						

## Anexo 8: Criterio de jueces

### Juez 1

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. VALLE GONZALES BETZABETH ROSELLA

DNI: 41440344

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA	2014-2016
02			

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DOCENTE	LIMA	2017- ACTUALIDAD	DOCENTE DE ESCUELA
02					
03					

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

FIRMA  
VALLE GONZALES BETZABETH ROSELLA  
CPSP:15344

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE CONDUCTAS DE ABANDONO DEL TRABAJO (CA dT-30)

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. VALLE GONZALES BETZABETH ROSELLA

DNI: 41440344

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA	2014-2016
02			

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DOCENTE	LIMA	2017- ACTUALIDAD	DOCENTE DE ESCUELA
02					
03					

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

FIRMA  
VALLE GONZALES BETZABETH ROSELLA

CPSP:15344

## Juez 2:

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Karina Pamela Tirado Chacaliza

DNI: 41180268

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Magister en Psicología Educativa	2015-2017
02			

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	I.E. Henri La Fontaine	Psicóloga	Los Olivos	2013-2014	Responsable de los niveles inicial y primaria.
02	UCV-Lima Norte	Tutora	Los Olivos	2014-2018	Seguimiento y acompañamiento a los estudiantes de pregrado.
03	UCV-Lima Norte	Docente	Los Olivos	2018-A la actualidad	Docente universitaria pregrado.

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup> **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

  
 Mgtr. Karina Pamela Tirado Chacaliza  
 PSICÓLOGA  
 CP&P N° 22875

03 de setiembre de 2020

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE CONDUCTAS DE ABANDONO DEL TRABAJO (CAAT-30)

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Karina Tirado Chacaliza

DNI: 41180268

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Magister en Psicología Educativa	2015-2017
02			

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	I.E. Henri La Fontaine	Psicóloga	Los Olivos	2013-2014	Responsable de los niveles inicial y primaria.
02	UCV-Lima Norte	Tutora	Los Olivos	2014-2018	Seguimiento y acompañamiento a los estudiantes de pregrado.
03	UCV-Lima Norte	Docente	Los Olivos	2018-A la actualidad	Docente universitaria pregrado.

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup> **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

  
 Mgtr. Karina Pamela Tirado Chacaliza  
 PSICÓLOGA  
 CP&P N° 22875

15 de setiembre de 2020

### Juez 3:



#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: María Isabel Denegri Velarde DNI: 08367190

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA	LICENCIATURA	1989-1995
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	MAESTRIA	2015-2017
03	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DOCTORANDO	2018

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	HOSPITAL CENTRAL PNP	PSICOLOGA	JESUS MARIA	1996-2010	PSICOLOGA CLINICA
02	IE. INFO ELITE 21	PSICOLOGA	CARABAYLLO	20067-2018	PSICOLOGA CLINICA
03	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DOCENTE	LOS OLIVOS	2015-2020	DOCENTE

Lima, 09 de octubre de 2020

\***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 suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Mg. María Isabel Denegri Velarde  
CPP 6737  
PSICOLOGA

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE CONDUCTAS DE ABANDONO DEL TRABAJO (CAdt-30)

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: María Isabel Denegri Velarde DNI: 08367190

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA	LICENCIATURA	1989-1995
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	MAESTRIA	2015-2017

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	HOSPITAL CENTRAL PNP	PSICOLOGA	JESUS MARIA	1996-2010	PSICOLOGA CLINICA
02	IE. INFO ELITE 21	PSICOLOGA	CARABAYLLO	20067-2018	PSICOLOGA CLINICA
03	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DOCENTE	LOS OLIVOS	2015-2020	DOCENTE

Lima, 09 de octubre de 2020

\***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 suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Mg. María Isabel Denegri Velarde  
CPP 6737  
PSICOLOGA

## Juez 4:

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ESTRES LABORAL

**Observaciones:** \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Escudero Nolasco Juan Carlos

DNI: 41432984

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNMSM	Maestría en Psicología Clínica y de la Salud	2015 - 2016
02	UNFV	2da Especialidad en Investigación y Estadística	2013 - 2014

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Policlínico Peruano Japonés	Psicólogo Clínico	Jesús María	2009 - 2019	Consulta externa
02	UPN	Docente	SJL	2019 - 2020	Docente
03	UCV	Docente	Lim a Norte	2019 - 2020	Docente

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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



Juan Carlos Escudero Nolasco

C.Ps.P. 12965

01 de octubre de 2020

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE CONDUCTAS DE ABANDONO DEL TRABAJO (CADt-30)

**Observaciones:** \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Escudero Nolasco Juan Carlos

DNI: 41432984

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNMSM	Maestría en Psicología Clínica y de la Salud	2015 - 2016
02	UNFV	2da Especialidad en Investigación y Estadística	2013 - 2014

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Policlínico Peruano Japonés	Psicólogo Clínico	Jesús María	2009 - 2019	Consulta externa
02	UPN	Docente	SJL	2019 - 2020	Docente
03	UCV	Docente	Lim a Norte	2019 - 2020	Docente

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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



Juan Carlos Escudero Nolasco

C.Ps.P. 12965

01 de octubre de 2020

## Juez 5:



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: Luis Alberto Barboza Zelada

DNI: 07068974

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES	LICENCIADO/MAGISTER EN PSICOLOGÍA	1981-1987 / 2000 - 2003
02	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	DOCTOR EN PSICOLOGÍA	2013 - 2017

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	PNP - DIRBIE PNP	PSICOLOGO ESCOLAR - EDUCATIVO	LIMA	1987 - 2018	PSICOLOGO - ASESOR PSICOEDUCTIVO
02	USMP	DOCENTE UNIVERSITARIO	LIMA	1998 - 2003	ASESOR INTERNO - DOCENTE UNIVERSITARIO
03	UCV	DOCENTE UNIVERSITARIO	LIMA	2010 - 2020	DOCENTE UNIVERSITARIO - ASESOR METODOLOGICO
04	UPSJB	DOCENTE UNIVERSITARIO	LIMA	2019 - 2020	DOCENTE UNIVERSITARIO - ASESOR METODOLOGICO

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. 30 de setiembre 2020

\*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 suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Luis Alberto Barboza Zelada  
Doctor en Psicología  
C. Ps. P. 3516

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE CONDUCTAS DE ABANDONO DEL TRABAJO (CADt-30)

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: Luis Alberto Barboza Zelada

DNI: 07068974

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES	LICENCIADO/MAGISTER EN PSICOLOGÍA	1981-1987/2000- 2003
02	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	DOCTOR EN PSICOLOGÍA	2013 - 2017

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	PNP - DIRBIE PNP	PSICOLOGO ESCOLAR - EDUCATIVO	LIMA	1987 - 2018	PSICOLOGO - ASESOR PSICOEDUCTIVO
02	USMP	DOCENTE UNIVERSITARIO	LIMA	1998 - 2003	ASESOR INTERNO - DOCENTE UNIVERSITARIO
03	UCV	DOCENTE UNIVERSITARIO	LIMA	2010 - 2020	DOCENTE UNIVERSITARIO - ASESOR METODOLOGICO
04	UPSJB	DOCENTE UNIVERSITARIO	LIMA	2019 - 2020	DOCENTE UNIVERSITARIO - ASESOR METODOLOGICO

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. 30 de setiembre 2020

\*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 suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Luis Alberto Barboza Zelada  
Doctor en Psicología  
C. Ps. P. 3516

## Juez 6:



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mg: GREGORIO ERNESTO TOMÁS QUISPE

DNI: 09366493

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	USMP	PSICOLOGÍA	1990-1996
02			

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	2017-2020	DTC
02					
03					

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> 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

GREGORIO ERNESTO TOMÁS QUISPE  
PSICOTERAPEUTA  
C. P. P. 7240

03 de setiembre de 2020



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE CONDUCTAS DE ABANDONO DEL TRABAJO (CAdT-30)

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mg: GREGORIO ERNESTO TOMÁS QUISPE

DNI: 09366493

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	USMP	PSICOLOGÍA	1990-1996
02			

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	2017-2020	DTC
02					
03					

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> 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

GREGORIO ERNESTO TOMÁS QUISPE  
PSICOTERAPEUTA  
C. P. P. 7240

03 de setiembre de 2020



## Anexo 9: Resultados adicionales con la muestra final

Figura 1

Diagrama de puntos de las correlaciones de las variables estrés laboral y conductas de abandono laboral.

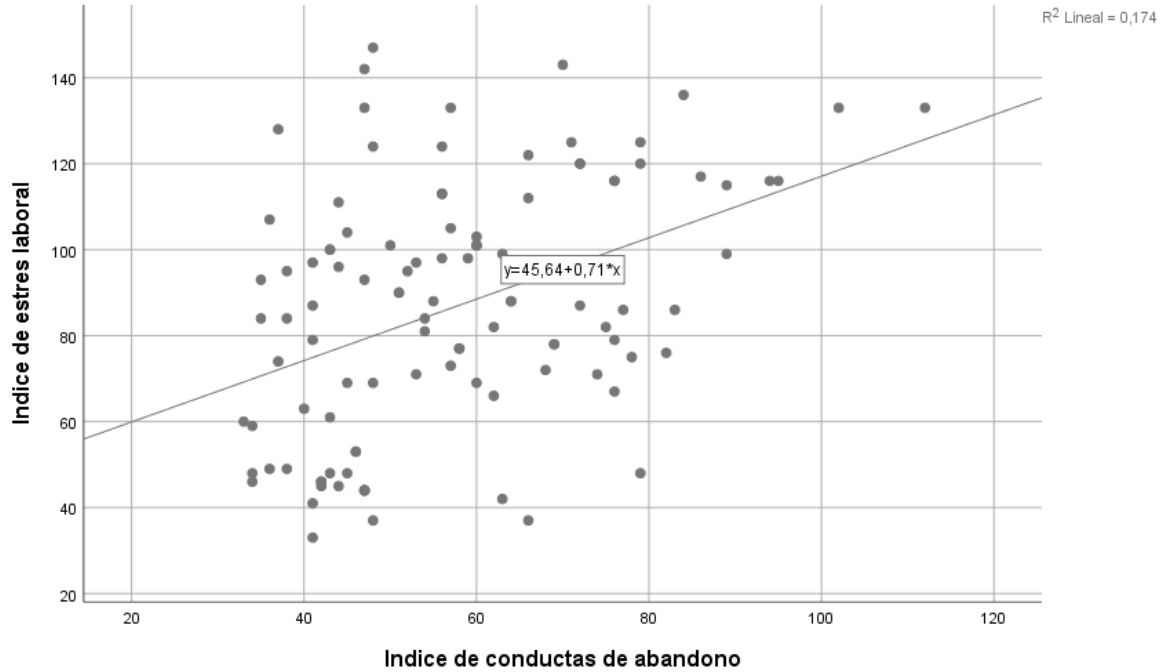


Figura 2

Diagrama de puntos de la correlación de estrés laboral y la dimensión de enmascaramiento de situaciones personales (conductas de abandono laboral).

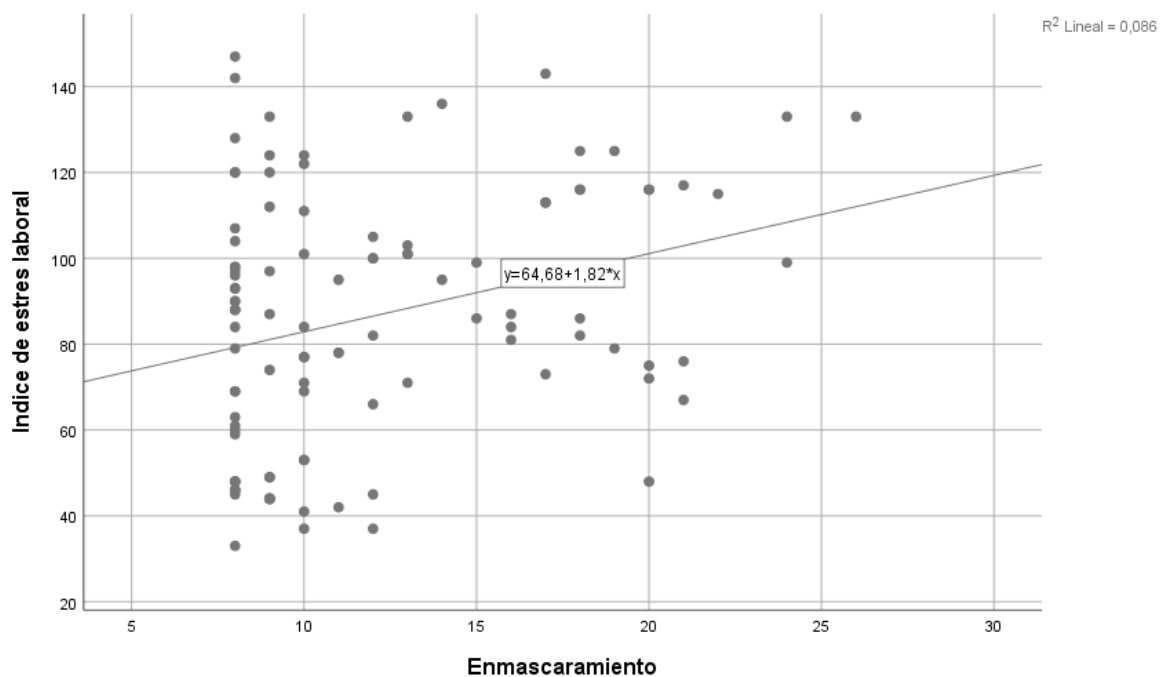


Figura 3

Diagrama de puntos de la correlación de estrés laboral y la dimensión de disfrute de permisos legales (conductas de abandono laboral).

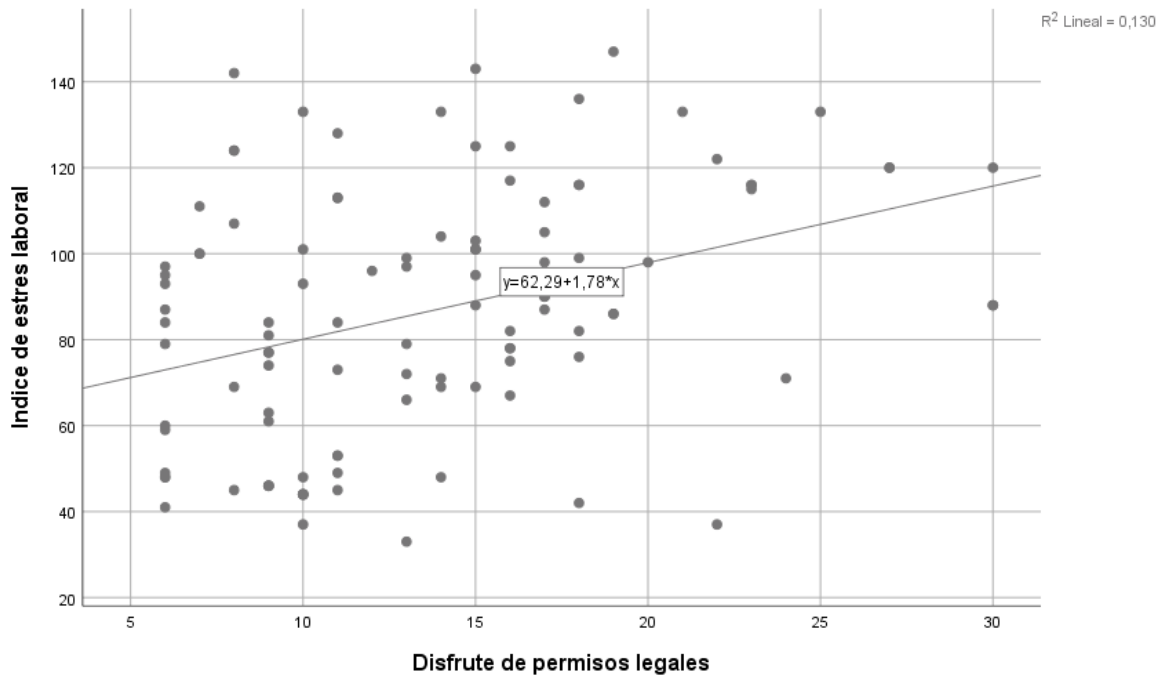


Figura 4

Diagrama de puntos de la correlación de estrés laboral y la dimensión de dilación en el tiempo (conductas de abandono laboral).

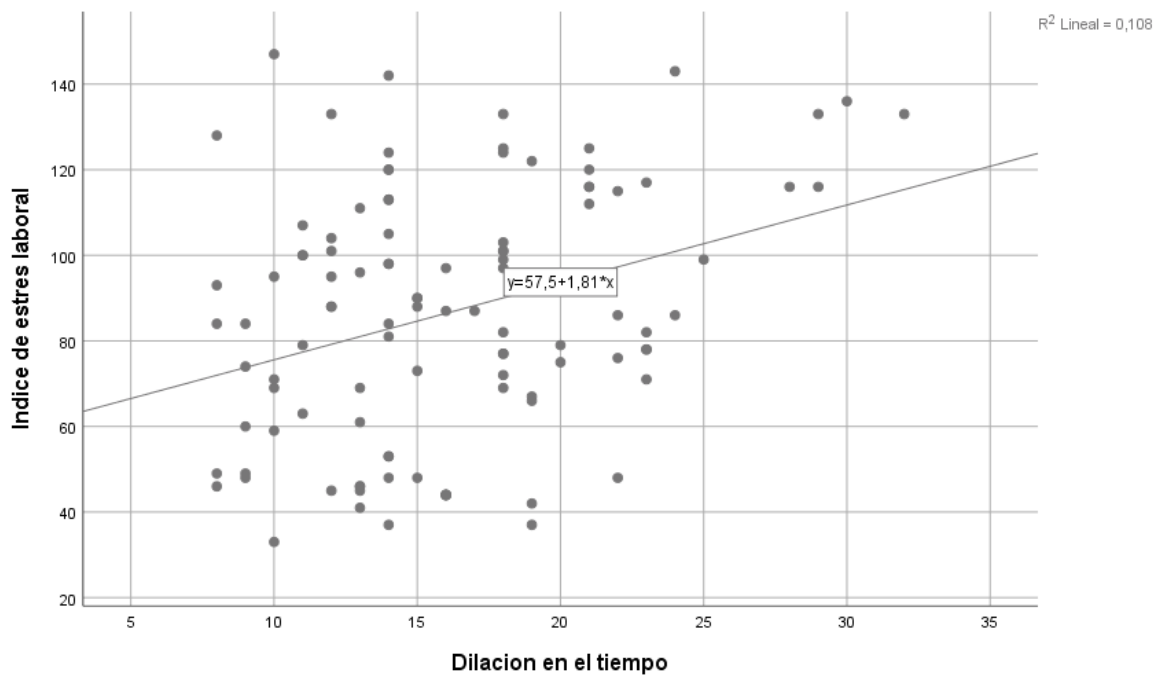


Figura 5:

Diagrama de puntos de la correlación de estrés laboral y la dimensión distractores y uso de recursos (conductas de abandono laboral).

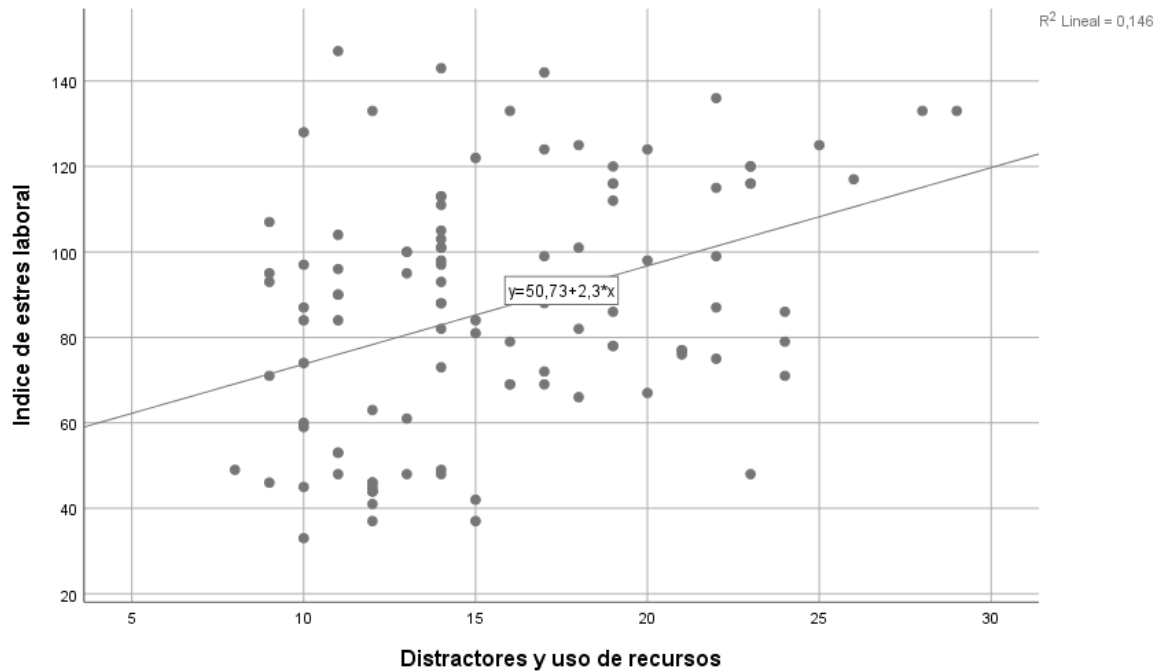


Figura 6:

Diagrama de puntos de la correlación de conductas de abandono laboral y la dimensión superiores y recursos (estrés laboral).

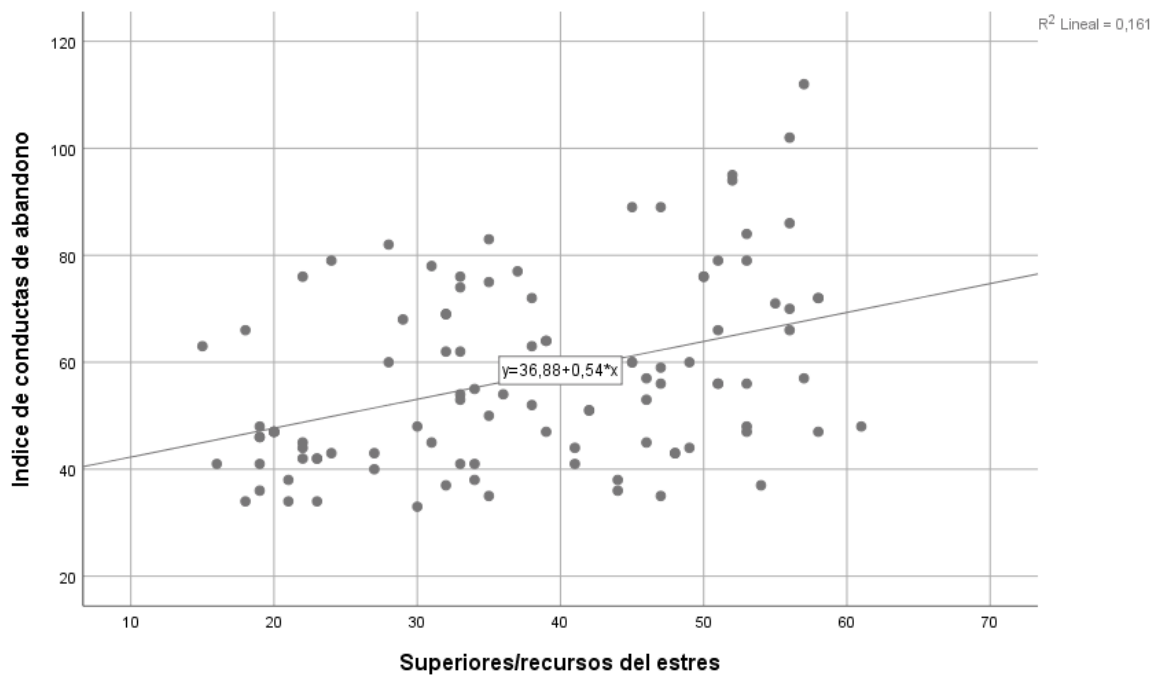


Figura 7:

*Diagrama de puntos de la correlación de conductas de abandono laboral y la dimensión organización y equipo de trabajo (estrés laboral).*

