



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

**Estrés laboral y compromiso organizacional en trabajadores de
empresa de construcción en minería – 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

García Moran, Leinny Melody (ORCID: 0000-0001-6477-031X)

ASESOR:

Mg. Zárate Ruiz, Gustavo Ernesto (ORCID: 0000-0002-0565-0577)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y comportamiento organizacional

LIMA-PERÚ

2022

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación se lo dedico a mis padres y hermanos por las incontables horas de ausencia. A Mathiu y Nicolas por contagiarme su alegría. A Milton por su paciencia, comprensión y gran amor; ustedes son piezas importantes en este proceso; y a Dios por un nuevo día.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Cesar Vallejo por brindarnos la oportunidad de seguir desarrollándonos, aun bajo estas circunstancias de pandemia. A mis docentes, quienes han sabido guiar y compartir abierta y amablemente sus conocimientos. A la organización de estudio, quienes han brindado las facilidades y el apoyo para la ejecución de la presente investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Cátatula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstrac	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	

Anexos

Anexo 1 Matriz de Consistencia

Anexo 2 Operacionalización de variables

Anexo 3 Ficha técnica de Estrés Laboral (EL)

Anexo 4 Ficha técnica de compromiso organizacional (CO)

Anexo 5 Ficha Sociodemográfica

Anexo 6 Cuestionario de Control-Exigencias y Apoyo social

Anexo 7 Cuestionario de compromiso organizacional (CO)

Anexo 8 Resolución de Aprobación

Anexo 9 Validación por Juicio de Expertos

Anexo 10 Consentimiento Informado

Anexo 11 Base de Datos

Anexo 12 Carta de Presentación

Anexo 13 Autorización de la Organización

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Distribución de la población y tamaño de muestra de trabajadores	15
Tabla 2 Distribución de la población por áreas	15
Tabla 3 Distribución de grado de estrés laboral	19
Tabla 4 Distribución de grado de la dimensión control o decisional	20
Tabla 5 Distribución de grado de la dimensión exigencias del trabajo	21
Tabla 6 Distribución de grado de la dimensión apoyo social	22
Tabla 7 Distribución de grado de la variable compromiso organizacional	23
Tabla 8 Distribución de grado de la dimensión compromiso afectivo	24
Tabla 9 Distribución de grado de la dimensión compromiso de continuidad	25
Tabla 10 Distribución de grado de la dimensión compromiso normativo	26
Tabla 11 Normalidad estrés laboral y compromiso organizacional	27
Tabla 12 Relación entre estrés laboral y compromiso organizacional	28
Tabla 13 Relación entre el estrés laboral y el compromiso afectivo	29
Tabla 14 Relación entre el estrés laboral y el compromiso de continuidad	30
Tabla 15 Relación entre el estrés laboral y el compromiso normativo	31

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Distribución de grado de estrés laboral	19
Figura 2 Distribución de grado de la dimensión control o decisional	20
Figura 3 Distribución de grado de la dimensión exigencias del trabajo	21
Figura 4 Distribución de grado de la dimensión apoyo social	22
Figura 5 Distribución de grado de la variable compromiso organizacional	23
Figura 6 Distribución de grado de la dimensión compromiso afectivo	24
Figura 7 Distribución de grado de la dimensión compromiso de continuidad	25
Figura 8 Distribución de grado de la dimensión compromiso normativo	26

RESUMEN

El trabajo de investigación titulado: “Estrés laboral y compromiso organizacional en trabajadores de empresa de construcción en minería, 2021”. Ha tenido como objetivo describir la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en trabajadores de empresa de construcción en minería, 2021.

La metodología fue de tipo básica, buscó información de la realidad problemática, con el diseño no experimental, no se dio durante la presente investigación la manipulación de las variables de estudio, fue de corte transversal y de tipo correlacional. La población estuvo conformada por 400 trabajadores, de la cual se obtuvo una muestra de 197 colaboradores; asimismo, se aplicaron 2 encuestas, la primera sobre estrés laboral y la segunda sobre compromiso organizacional, ambos instrumentos cuentan con el requisito de validación por juicio de expertos y cuentan con una confiabilidad favorable. El método utilizado es el hipotético deductivo, para determinar la correlación de las variables se aplicará Rho Spearman

Los resultados obtenidos muestran un coeficiente de correlación de Rho = -0,045, así como $p = 0.527$ ($p > 0.05$), lo cual indica que no existe relación directa y significativa entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en trabajadores de empresa de construcción en minería.

Palabras clave: Enfermedad profesional, compromiso organizacional y exigencias del trabajo.

ABSTRACT

The research work entitled: "Job stress and organizational commitment in workers of a construction company in mining, 2021". Its objective was to describe the relationship between work stress and organizational commitment in workers of a construction company in mining, 2021.

The methodology was of basic type, it sought information of the problematic reality, with a non-experimental design, the manipulation of the study variables was not given during the present research, it was of cross-sectional and correlational type. The population consisted of 400 workers, from which a sample of 197 collaborators was obtained; likewise, two surveys were applied on work stress and the second on organizational commitment, both instruments have the requirement of validation by expert judgment and have a favorable reliability. The hypothetical deductive method was used to determine the correlation of the variables using the Rho Spearman Rho Spearman test.

The results obtained show a correlation coefficient of $Rho = -0.045$, as well as $p = 0.527$ ($p > 0.05$), which indicates that there is no direct and significant relationship between work stress and organizational commitment in construction company workers in mining.

Keywords: Occupational illness, organizational commitment and work demands.

I. INTRODUCCIÓN

La crisis sanitaria que vive el mundo debido a la pandemia por COVID-19, ha generado que las empresas se hubieran reorganizado y reestructurado en sus áreas de trabajo, así como las funciones que desempeñan los trabajadores. En Costa Rica la pandemia ha traído cambios en la estructura de las áreas, las condiciones, los sistemas de trabajo, la carga laboral; asimismo, la incertidumbre por la continuidad laboral, y los periodos cortos de descansos, estarían propiciando situaciones de angustia o pánico en los trabajadores, llegando a afectar su salud y presentar cuadros de estrés laboral (UNA comunica, 2021)

Algunas sociedades consideran el exceso de trabajo como adecuado, hasta el punto de llegar a tener un agotamiento extremo, o comprometer su salud; lo cual podría guardar relación con una concepción equivocada del compromiso laboral (BBC News, 2021). De igual forma, la OMS menciona que las jornadas de trabajo prolongadas ocasionaron la muerte de 745,000 personas, por enfermedades cardiovasculares, creciendo en un 29% a comparación del estudio realizado en el año 2000; además, concluyen que laborar en jornadas de 55 horas o más durante la semana acrecienta un 35% el riesgo de tener un accidente cerebrovascular y en un 17% el riesgo de que la persona pueda fallecer a causa de una cardiopatía isquémica (OMS, 2021). En tal sentido, durante la pandemia se ha intensificado la carga laboral y las horas de trabajo, lo cual aumenta el riesgo de presentar problemas de salud y estrés laboral. En el Sur de Asia, las personas ya presentan un alto riesgo de enfermedades coronarias, debido al desequilibrio entre la vida personal y laboral, las extensas jornadas laborales y el poco descanso (BBC News, 2021).

Según la OMS el estrés laboral es el resultado que evidencia una persona, ante exigencias y presiones dentro del ámbito organizacional. El Comercio (2021), indicaron que en el Perú el 71% de los encuestados sufrió depresión por estrés laboral crónico, de los cuales, el 39% guarda relación con el trabajo, 27% con el desempleo y 18% con las responsabilidades que tiene cada persona; asimismo, explicaron que el estrés laboral es una respuesta inadecuada a las exigencias o presión de su entorno de trabajo, lo cual ha conllevado a la persona, a verse afectada en su salud física o mental (OMS, 2021). Aunado a esto, durante el reinicio de las labores, se ha estado trabajando más de las 8 horas, a lo que se

suma los nuevos protocolos de ingreso a mina, como el uso continuo de mascarilla, los periodos de cuarentena y extensas filas para ingreso a comedores, (Instituto de Ingenieros de minas del Perú, 2020).

La organización se encuentra desarrollando actividades de construcción en minería, en el departamento de Ancash. Según los registros del área de gestión humana, la organización cuenta con un total de 400 colaboradores; de los cuales un 90% se encuentra laborando bajo un sistema de trabajo atípico de 20x10, sobre los 4200 m.s.n.m.

De acuerdo con INEI, afirmaron que, según la Encuesta Nacional de Hogares, la tasa de desempleo en el Perú ha crecido considerablemente, cerrando el tercer trimestre del 2019 con un 3.5% y el 2020 con un 9,6%. Por lo mencionado, la tasa de desempleo en el país estaría ocasionando que muchos ciudadanos estén padeciendo estrés laboral (INEI, 2020).

Por lo expuesto el problema principal que se plantea es ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en trabajadores de empresa de construcción en minería, 2021?; asimismo, se desprenden los problemas específicos descritos en el anexo 1. Por lo tanto, para la resolución de las preguntas planteadas se desarrolla la siguiente hipótesis general, existe relación directa y significativa entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en trabajadores de empresa de construcción en minería, 2021; de igual forma, se desglosan el planteamiento de las hipótesis específicas, véase en anexo 1.

Se identifico los tipos de justificación en la investigación, como la justificación teórica, metodológica, práctica y social. En la justificación teórica, se toma en consideración las teorías que permitan el desarrollo de estrategias para el abordaje adecuado, así como contribuir con la identificación de los niveles de estrés laboral y generar aportes que permitan un mayor compromiso con la empresa (Fernández, 2020). En tal sentido, el estudio servirá como línea base para próximas investigaciones de la misma naturaleza, y que permita identificar la problemática para trazar un plan de acción.

La Justificación metodológica, se considera un proceso metodológico ordenado y sistematizado, donde las técnicas estarán orientadas al tipo de investigación cuantitativa. En tal sentido, se emplearon instrumentos de medición,

que permitan organizar y procesar la información recolectada de la muestra de estudio; se utilizará dos cuestionarios, los cuales cuentan con niveles de confiabilidad y validez adecuados; asimismo, se va a recoger datos sociodemográficos, mediante una ficha sociodemográfica.

La justificación práctica, radica en que la investigación rescata la importancia del conocimiento sobre el estrés laboral, midiendo como este se relaciona con el compromiso organizacional, las expectativas en los resultados que se encuentren permitirán determinar la situación real, con base en un proceso metodológico, de investigación, lo que se tiene como realidad en la empresa, de esta manera realizar recomendaciones y tomar futuras medidas que mejoren la situación laboral en la organización, contribuyendo con un aporte que dará oportunidad a que se generen futuras investigaciones de la misma naturaleza.

En la justificación social se pretende contribuir a la ciencia, mediante el desarrollo de un estudio que considera el proceso del método científico, que busca aportar con los resultados si hay relación entre las variables planteadas. Lo cual va a permitir formular nuevas investigaciones que enriquezcan el conocimiento, así como generar planes de acción que puedan ser replicados en distintas organizaciones, lo cual favorece el desarrollo de teorías.

Lo expuesto, motiva el tener que realizar un estudio que tiene como objetivo, describir la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en trabajadores de empresa de construcción en minería, 2021; de igual manera, se desprenden los objetivos específicos descritos en el anexo 1. Los hallazgos que se obtengan del presente estudio pretenden generar estrategias y procedimientos para un adecuado manejo de las condiciones laborales que se ofrecen, evitar la fuga de talentos e impactar en el compromiso con las actividades encomendadas dentro del desarrollo de las funciones en cada puesto de trabajo.

II. MARCO TEÓRICO

En este capítulo, se ofrece la exposición pormenorizada de los antecedentes de los estudios acerca de estrés laboral y compromiso organizacional, en el marco nacional e internacional. Por tal motivo, en el ámbito nacional figuran las siguientes investigaciones; Garcia (2020), realizó un estudio para determinar la relación entre la felicidad y el compromiso organizacional en trabajadores de una organización de seguridad, considerando un estudio de tipo básica, de corte transversal y diseño no experimental, correlacional. Sus hallazgos indicaron que existe una relación directa y altamente significativa entre ambas variables de estudio, considerando que, la percepción de felicidad en relación con las expectativas del individuo guarda correlación con los pensamientos y sentimientos del trabajador, y lo conducen a tomar la decisión de continuar siendo parte de la organización.

Medina (2019), ejecuto una investigación para determinar la relación entre el estrés laboral y el apoyo organizacional percibido con colaboradores del rubro minero, siendo de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal, descriptivo correlacional; de igual manera, su hallazgo mostró que existe una relación estadística significativa, por lo que concluyó en que si un trabajador percibe que la organización muestra consideración y preocupación, existe menor posibilidad de que se genere estrés laboral.

Ríos y Loli (2019), realizaron una investigación con el objetivo de conocer la relación entre las variables justicia y compromiso organizacional en colaboradores del sector minero, para lo cual, consideraron un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo, transversal y correlacional. De igual forma, los resultados evidencian correlación baja entre la justicia y el compromiso organizacional; no obstante, en relación con las dimensiones, existe una relación significativa y positiva entre justicia interpersonal y compromiso afectivo.

Zuñiga (2018), desarrollo un trabajo de investigación con la finalidad de determinar la relación entre los factores y estrés laborales en trabajadores del sector minero, para lo cual consideraron un diseño no experimental, transversal, enfoque cuantitativo, descriptivo, del cual obtuvo como resultado que existe relación directa entre los factores laborales y el estrés laboral.

Cainicela y Pazos (2016), ejecutaron una investigación donde buscaron hallar la relación entre la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la intención de rotación en trabajadores de una organización minera. De igual forma, determinar las variables que predicen la intención de rotación; para lo cual han considerado un diseño no experimental transversal, enfoque cuantitativo, nivel correlacional, predictivo y explicativo. Los hallazgos arrojaron que existe una relación negativa y muy significativa entre la intención de rotación y los factores extrínsecos e intrínsecos de la satisfacción laboral. De igual manera, no evidenciaron una correlación significativa entre el compromiso organizacional, la dimensión afectiva, dimensión normativa, dimensión de continuidad, y la variable de intención de rotación.

En el ámbito internacional figuran las siguientes investigaciones; Thasi y Van Der Walt (2020), desarrollaron un estudio que buscó determinar la relación entre los aspectos ocupacionales del funcionamiento organizacional, y las políticas de recursos humanos, en el estrés laboral de los colaboradores de una industria minera sudafricana, para lo que han utilizado un diseño de investigación descriptiva, de enfoque cuantitativo y transversal. Asimismo, los resultados que se obtuvieron reflejan que los trabajadores presentan estrés relacionado al trabajo, y los aspectos ocupacionales, de los cuales tuvieron mayor relación significativa con el estrés laboral, fue el entorno de trabajo, cuestiones con la línea de carrera y la política de recursos humano.

Vega, Ceballos y Pardo (2020), realizaron un estudio que tenía como objetivo establecer las diferencias entre los riesgos psicosociales en trabajadores calificados por enfermedad laboral frente a trabajadores que esperan por calificación, siendo una investigación mixta, descriptiva con alcance correlacional. De igual manera, mostraron en sus resultados que existe una correlación entre los riesgos de los factores intrínsecos, extrínsecos y estrés laboral, en los que evidenciaron una correlación positiva, siendo a mayor dominio y control sobre el trabajo, mayor son las exigencias del trabajo, existiendo una relación fuerte.

Smit, De Beer, y Pienaar (2016), ejecutaron una investigación para determinar la relación entre los factores de estrés laboral, la inseguridad laboral, el apoyo sindical, la satisfacción laboral, la motivación y el comportamiento de seguridad de una muestra de trabajadores de minas de hierro en Sudáfrica;

considerando un enfoque cuantitativo, transversal; obtuvieron como resultado que los factores de estrés y la inseguridad laboral se asociaron negativamente con la satisfacción laboral. En contraste, el apoyo sindical percibido se asoció positivamente con la satisfacción laboral, la motivación y el comportamiento de seguridad.

De igual manera, se desarrollan las bases teóricas de las variables de estudio. Según la OMS, el estrés laboral es una contestación de la persona, que da lugar a un desequilibrio en las diversas esferas de su vida; y surge cuando las presiones se tornan complejas o superan los límites de cada trabajador, repercutiendo en su salud, así como en la producción y rentabilidad de la organización (OMS, 2004).

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, el estrés es el resultado de las exigencias del entorno y los recursos tanto materiales, como recursos personales con los que cuenta el colaborador para hacer frente esos escenarios percibidos; lo que conlleva a respuestas físicas y psicológicas (OIT, 2016).

Selye considerado como el investigador que acuñó el término de estrés, realizó un estudio al respecto, al cual definió como síndrome general de adaptación, indicando que el estrés es el resultado de la dificultad que tiene el individuo para adaptarse y enfrentar alguna situación adversa. Mostró 3 etapas, etapa de alarma, etapa de resistencia y etapa de agotamiento; las dos primeras guardan relación con el esfuerzo y el proceso de adaptación a las exigencias que acontecen a lo largo de la vida de un individuo, mientras que la última fase se evidencia cuando los cambios son constantes y rápidos, dejando a la persona con dificultades en su proceso de adaptación, manifestando respuestas fisiológicas (Selye, 1956).

En el modelo de Facetas de Beehr y Newman mencionaron que el estrés es la interrelación entre la persona y el medio donde se desarrolla, el cual es filtrado y pasa por diversas faces; estas facetas están destinadas a filtrar para ayudar precisamente en la evaluación de estos estímulos. Considerando la faceta ambiental (todos los estímulos que se encuentran en el entorno en donde se desarrolla la persona), la faceta personal (condiciones basadas en los datos sociodemográficos del individuo o en su personalidad) y la faceta de duración (el

tiempo en el estímulo o situación ocurrida). Las consecuencias organizacionales incluyen aquellos comportamientos de los colaboradores, en determinadas circunstancias de estrés, y que poseen alcances directos sobre la efectividad de la organización (se señala como ejemplo, el absentismo que manifiesta la persona, la rotación o los cambios en el desempeño). Finalmente, el aspecto de la continuación da la razón de la importancia del tiempo en el proceso personal que conlleva al estrés laboral, que eventualmente sea un componente poco mencionado en la investigación. Posterior a ello, se desarrolló un modelo ampliado en el que el aspecto ambiental, contempla 2 aspectos, los estresantes del trabajo y otras particularidades del contexto. Estas características adicionales pueden influir en la relación entre los estresores y las demás variables del proceso (Beehr y Newman, 1978, citados por Rodríguez y Rivas, 2011; Balvin, 2018),.

El estrés laboral es una situación que escapa de la normalidad, relacionado a diversos factores de riesgos psicosociales que pueden menguar la salud de las personas que son parte de la organización; de igual manera, es la respuesta a los factores que se originan en el área laboral, generados por el inadecuado sistema de trabajo (Bellido, Gamarra, Aguilar, Pastor y Morales, 2021). El estrés laboral puede afectar a cualquier trabajador, sin distinción de ningún tipo, y está condicionado a múltiples factores, que influyen a su manifestación, que pueden contener situaciones rutinarias, insatisfacción por las funciones laborales, exceso de carga laboral, presión de los supervisores o jefaturas, inconformidad salarial, entre otros elementos como las relaciones interpersonales, que en conclusión conducen a una baja productividad, riesgo en el trabajo, la salud, y todo ello afecta la producción empresarial (Aftab, 2020).

Según el CIE-10 (1995), identifico la existencia de situaciones que impactan en el origen del estrés en la persona, señalando 2 causas; un acontecimiento vital que resulta estresante y genera una respuesta aguda de estrés, o un cambio en la vida del individuo, que resulta significativo e induce a tener situaciones no agradables que son extensas, el cual da como efecto un trastorno de adaptación, siendo este último una condición más severa (pp. 324-327).

El estrés laboral moderado favorece el entusiasmo de las personas por el trabajo, mejora su eficiencia laboral y garantiza que los trabajadores mantengan un buen estado psicológico y físico; sin embargo, el estrés laboral no moderado es perjudicial para la salud tanto física, como mental, así como para la calidad de vida de vida de los trabajadores profesionales, lo que puede dar lugar a una serie de reacciones fisiológicas, psicológicas y de comportamiento entre los trabajadores (Li, Sun, Ge, Liu y Chen, 2019).

La Real Academia Española (2021), describe al compromiso organizacional como la obligación existente en la organización. De igual forma, Sánchez (2020), afirma en su estudio que la calidad de vida laboral influye en el compromiso organizacional de los empleados, lo cual impacta en la retención del personal. En tal sentido, resulta relevante presagiar la rotación de personal a partir de la medición del compromiso organizacional (Bustamante, et al., 2016).

El modelo de demanda, control y apoyo social de Karasek señala que el estrés, es el resultado de la interrelación entre el contenido de las tareas, la organización del trabajo, el control o autonomía decisional del colaborador acerca de sus labores y las demandas de carácter psicológico, cuantificables y no cuantificables. El estrés laboral, resulta ser el producto de la relación que existe entre la poca libertad para realizar la toma de decisiones del colaborador, y las elevadas demandas psicológicas que tiene, es decir, el bajo control. Las demandas laborales por lo general están relacionadas al nivel de producción de la organización, que evoca en la necesidad de la empresa por cumplir con sus metas u objetivos; mientras que del organigrama depende más el grado de control. El nivel de carga laboral, demanda que la persona tenga la necesidad de concentración, se generan órdenes contradictorias en algunas situaciones, la suma de obstáculos, la constancia y la rapidez del trabajo, instancias conflictivas, y subordinación del nivel de avance de los demás, generan un incremento (Karasek, 1990, como se citó en Balvin, 2018; Osorio, y Cárdenas, 2017; Jimenez, 2018; Coronado, Valdivia, Aguilera, y Alvarado, 2020 y Baez, Zayas, Velázquez y Lao, 2019).

Asimismo, señala que el control que tiene el colaborador sobre las actividades laborales está definido por el grado de formación y sus habilidades, la unión de recursos con los que cuenta de cara a los requerimientos; de igual

manera, el nivel de autonomía y colaboración en la toma de decisiones, esto abarca, la posibilidad de desplegar sus propias habilidades, buscando que logre conseguir y mejorar sus capacidades para ejecutar las tareas; asimismo, la autonomía proporcionada por el trabajo (Balvin, 2018). Según lo mencionado, es relevante el control sobre las exigencias laborales y las pausas que se generan. Karasek (1990) sobre las exigencias psicológicas señaló tener un análisis cuantitativo: donde considera las inmovilizaciones que empujan a abandonar temporalmente las tareas y la carga laboral, en relación con el espacio disponible de su tiempo para hacerlo y volver o retomar las actividades más tarde. La última dimensión fue designada como apoyo social, y serían las relaciones que mantiene el trabajador con sus compañeros y superiores.

Medina (2019); Balvin (2018), propone conjuntos de ocupaciones, los que, están presentes en relación con los niveles de control y demandas psicológicas; en tal sentido, lo considera de alta tensión, a aquellos que manifiesten una alta demanda y bajo control; luego señala a activas, a los que manifiestan una alta demanda y alto control; de igual manera, de baja tensión, cuando tiene una baja demanda y alto control; y por último pasivas, e incluyen a una baja demanda y bajo control. De igual manera, el trabajo que se especifica por mayores exigencias y poco control o margen amplio de toma de decisiones es el que genera la aparición de estrés, por el desequilibrio que se produce entre la responsabilidad y la capacidad para responder ante alguna situación. Este modelo resulta de importancia como predictivo para diversas variables en el área de salud, y que considera el agotamiento, depresión, salud mental y salud cardiovascular entre muchos otros indicadores de salud OMS (2021).

Para la variable compromiso organizacional y sus 3 dimensiones, señalan que este modelo genera resultados importantes para la empresa, impactando en la actitud de los trabajadores y la productividad. De igual manera, en relación a las dimensiones refieren que, dependiendo de la predominancia de ellas, presentan consecuencias que favorecen la permanencia y continuidad del empleado en la empresa; en tal sentido, en el compromiso afectivo consideran a la satisfacción laboral ya que impacta en la rotación y productividad; la satisfacción con la vida y el bienestar psicológico que se relacionan con sus estados emocionales, puesto que los trabajadores pasan mayor parte de su tiempo en el trabajo, siendo un

porcentaje considerable de la vida del trabajador, influyendo en su salud y generando mayor lealtad inclusive; de la misma forma, la sensación positiva del clima organizacional genera mayor motivación para desarrollo de sus funciones, así como su compromiso con la empresa, logrando crear un sentimiento de dependencia, la cual se interpreta como la percepción del empleado en necesitar mantener el vínculo laboral, así como cumplir con sus funciones de forma responsable, favoreciendo en el desarrollo del compromiso normativo (Coronado et al., 2020).

En el compromiso de continuidad intervienen como antecedentes la formación y desarrollo, ya que es necesario considerar el conocimiento y el manejo de sus emociones en la generación del compromiso, propiciando el empoderamiento, donde la autonomía que facilitan los jefes dirige en la toma de decisiones, el aumento de las responsabilidades y una mayor autoridad, lo cual origina lealtad hacia la empresa (Baez et al., 2019). Para el compromiso normativo, el liderazgo resulta ser un antecedente, puesto que si los trabajadores perciben un trato justo, lineamientos claros, distribución de la carga laboral de forma equitativa, interés y soporte por parte de sus líderes, estará fomentando el compromiso; asimismo, la confianza que tiene el trabajador en relación a la empresa, si esta es responsable y muestra preocupación por sus empleados, evidencian confianza en sus compañeros de trabajo y sus jefaturas, impactando de forma positiva en la satisfacción, lo cual ocasiona un sentimiento de mayor responsabilidad en el trabajo; por otro lado, contempla la promoción de personal, donde la empresa ofrece un plan de línea de carrera con aumento remunerativos al que los trabajadores pueden acceder; esto conduce a generar el compromiso en los empleados (Coronado et al., 2020).

El compromiso organizacional resulta ser un tema relevante en las organizaciones y guarda relación con el rendimiento, ausentismo y rotación de personal; asimismo, es relevante para que los trabajadores se identifiquen con la empresa, y que dirijan sus metas u objetivos con los organizacionales, lo cual se traduce en mejoras en la productividad, por lo que generar bienestar y compromiso en los empleados, favorece a la empresa, (Baez et al., 2019; Coronado et al., 2020).

De igual manera, el manejo de estrés laboral resulta importante para el desarrollo de las actividades encomendadas, donde una ligera presión mantiene activo al trabajador, dejando de ser monótono; por otro lado, el compromiso organizacional generado en cada empleado va a actuar como un regulador del estrés, ya que señala que un mayor compromiso aumenta la seguridad, el sentido de pertenencia, favoreciendo a tener un mejor control de las situaciones, las respuestas y sus emociones, esto se relaciona de forma positiva con las dimensiones de continuidad y normativo (Coronado et al., 2020).

Meyer y Allen (1991, como se citó en Montoya, 2014), ratifican que el compromiso organizacional es un estado psicológico, donde se resalta la relación entre el trabajador y la empresa, que se relaciona con la toma de decisiones como la permanencia y continuidad laboral. De igual forma, mencionan que el compromiso organizacional es un constructo multidimensional que comprende tres tipos: el afectivo, el de continuidad y el normativo.

Teoría de Enfoque unidimensional: señalan que las primeras apariciones del compromiso organizacional con mayor auge y fuerza fueron en los años 80, en donde iniciaron diversas investigaciones sobre esta variable de estudio, y fue mediante ese proceso de investigación que surgieron múltiples ideas y aportes, los que contribuyeron al afianzamiento de sus alcances y progreso (Mowday, Porter y Streers, 1982). Reichers (1985, como se citó en Meyer y Allen, 1997) al principio se tenía un enfoque global del compromiso organizacional, en donde el objetivo principal era encontrar el grado de compromiso en la ejecución de sus diligencias diarias en la empresa, siendo percibidas mediante de dos orientaciones, el primero era el compromiso de actitud y el segundo era el compromiso de comportamiento, teniendo relevancia en la definición y medición de la variable en mención.

Mowday et al. (1982) define las orientaciones en dos, el primero es el compromiso de actitud, y en esta dirección los colaboradores piensan en su vínculo con la empresa, donde sus metas y valores guardan relación con las metas y valores de la empresa a la que pertenecen. El segundo es el compromiso de comportamiento, el cual se refiere al proceso en el que los colaboradores se orientan con los recursos que le admitan sentirse identificado con la organización en la que presta servicios.

Teoría del compromiso organizacional: según Meyer y Allen (1991) la cual fue revisada por Jimenez (2018) y Garcia (2020), señalaron que el compromiso organizacional resulta ser una fase psicológica del colaborador, en relación con la empresa; y se encuentra compuesto por 3 esferas importantes, o también llamados sub-compromisos, como son: compromiso afectivo, de continuación y normativo.

El compromiso afectivo guarda relación con la fijación emocional del trabajador para con la organización, como resultado de que se han cubierto las necesidades y expectativas que tiene el colaborador de la organización, en donde la lealtad juega un papel importante en la vinculación, debido a que se reduce la probabilidad de deserción o fuga del talento. De igual manera, da a relucir el apego emocional, el involucramiento e identificación con la empresa, es la identificación de corte más psicológica del colaborador con la filosofía y los valores de la organización (Meyer y Allen, 1991). Este compromiso se verá reflejado en las respuestas que emite el trabajador frente a alguna problemática de la empresa, donde mostrará mayor solidaridad y empatía, siendo participe de la ejecución de soluciones. Los colaboradores con altos niveles de compromiso afectivo muestran una adecuada predisposición a los cambios organizacionales, se involucran, y evidencian una disposición a laborar sobre lo que está establecido. Estas actitudes son las más requeridas por directores y gerentes.

El compromiso de continuación es el resultado del tiempo de permanencia del colaborador en la empresa, donde ha invertido esfuerzo y tiempo que podría perder en caso desee dejar de laborar en la organización. Por lo que, en empresas donde manejen un alto nivel de despidos, habrá menor cantidad de personal con este tipo de compromiso (Meyer y Allen, 1991).

El compromiso normativo, se hace conocer mediante las obligaciones o el agradecimiento que vive el colaborador, dando una respuesta recíproca para con la empresa, como resultado de todos los beneficios recibidos, ya sea mejoras en las condiciones laborales, salario, trato u otros. Asimismo, se considera como el sentimiento que tiene el trabajador sobre la obligación de cumplir con sus funciones, y se genera cuando la persona advierte un sentimiento intenso que lo obliga a continuar en la organización, el mismo sentimiento que aquel individuo ha desarrollado en la etapa de niñez como valor de lealtad, asimismo en su

adolescencia, e incluso en el inicio de la experiencia laboral; por ende, el trabajador a aprendido a ser leal y lo expresará en cada empresa que contrate sus servicios, mostrando este valor en los demás escenarios de su vida (Canchanya, 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Es de tipo básica, ya que está orientada a generar diversas interrogantes e hipótesis, que conducen a proponer estudios conducentes a brindar respuestas; de igual forma, la investigación básica comprende las siguientes investigaciones: exploratorias, descriptivas, explicativas y predictivas (Esteban, 2018).

Diseño no experimental, transversal, de tipo correlacional. Este tipo de estudio tiene como finalidad, determinar la relación existente entre dos variables en un contexto en particular, medir cada una de ellas (presuntamente relacionadas) y, después, cuantificar y analizar la vinculación (Salking, 1999; Hernández, Fernández, y Baptista, 2014).

3.2. Variables y operacionalización

El presente estudio se encuentra conformado por dos variables, de las cuales se detallan las definiciones conceptuales y operacionales.

Definición conceptual, Según Karasek & Theorell (1990, como se citó en Medina, 2019 y Vicuña, 2018), el estrés laboral son las respuestas negativas que generan tensión en la persona, tanto en aspectos psicológicos como físicos, y se producen cuando las exigencias laborales son elevadas, y el colaborador cuenta con escasas herramientas de control y soporte.

Definición operacional, para la variable estrés laboral, van a ser las puntuaciones obtenidas en la aplicación del cuestionario instrumento de Estrés Laboral: Control-Exigencias y Apoyo Social.

Según Meyer y Allen (1991) refieren que el compromiso organizacional resulta ser un estado psicológico del colaborador, en relación con la empresa; y se encuentra compuesto por 3 esferas importantes, o también llamados sub-compromisos, como son: compromiso afectivo, compromiso de continuación y compromiso normativo.

En la variable compromiso organizacional, serán las valoraciones obtenidas en la aplicación del instrumento cuestionario de compromiso organizacional, (Meyer y Allen, 1991).

3.3. Población, muestra y muestreo

En relación con la población, la muestra y los criterios de selección, como los de inclusión y exclusión, la organización de estudio elegida tiene una población total de 400 colaboradores, de los cuales 100 personas pertenecen a áreas administrativas (staff), y 300 son personal operativo (workers); cuyas edades fluctuarán entre los 20 y 68 años. Asimismo, la empresa se encuentra ubicada en el Departamento de Ancash, sobre los 4500 msnm (Arias, Villasís y Miranda, 2016).

Criterios de inclusión, serán considerados todo el personal que se encuentre activo en la planilla de la organización, tanto el personal administrativo, como el personal operativo u obrero.

Criterios de exclusión, no serán considerados los trabajadores que no se encuentren activos en la planilla de la organización, tales como, las empresas subcontratistas que nos brindan servicios dentro del mismo proyecto, pero que sus colaboradores, no pertenecen a la organización de estudio.

Se determinó el tamaño de la muestra de acuerdo con un criterio estadístico y con base en el número establecido en la organización, y se seleccionó una muestra representativa. Se realizó un análisis estadístico (sample size calculator net, 2021), con un nivel de confianza del 95% y un intervalo de confianza del 5% (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014).

Tabla 1

Distribución de la población y tamaño de muestra de trabajadores

Población	Muestra
400	197

Tabla 2

Distribución de la población por áreas

Área	Población	Muestra
Staff	26	26
Obreros	300	171
Total	400	197

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleará la técnica de la encuesta, y una ficha sociodemográfica, a fin de extraer información directa de los participantes, en relación con la edad, el sexo, área de trabajo y modalidad de trabajo.

Cuestionario de Estrés Laboral: Control-Exigencias y Apoyo social Karasek y Theorell (1990), el cuestionario cuenta con 29 frases cuyos contenidos incluyen 3 dimensiones, control o decisonal (1-9), exigencias del trabajo (10-18) y apoyo social (19-29). Es un instrumento que mide la presencia de estrés laboral. Vicuña y Palomino (2016), realizaron la validación, y obtuvieron en Lima un coeficiente $r_{11} = 0,71$ donde emplearon la fórmula de Spearman-Brown, logrando tener un valor de $R = 0,83$ lo que indica que el instrumento mide en los criterios de error deseados, y se pueden considerar los resultados como fiables.

Cuestionario de compromiso organizacional, Meyer y Allen (1997), el cuestionario cuenta con 18 frases para ser respondida según Likert, considera 3 dimensiones de estudio, como el compromiso afectivo (1-6), el compromiso de continuidad (7-12) y el compromiso normativo (13-18). Es un instrumento que mide el compromiso organizacional del colaborador en la empresa. Meyer y Allen (1997) obtuvieron una confiabilidad de su instrumento a través del índice de Alpha de Cronbach hallando un coeficiente de confiabilidad de .79 para el cuestionario, y en relación con la consistencia interna de los factores afectivo, continuidad y normativo, son .85, .79 y .73 en cada caso; de igual manera, Jimenez (2018), realizó la validación en el Perú de la adaptación de Figueroa (2016), quienes encontraron el nivel de confiabilidad del cuestionario, mediante la consistencia interna del Alfa de Crombach para el instrumento en general, alcanzando .806 y para los factores; afectivo .748, continuidad .746 y normativo .704.

Asimismo, establecieron la confiabilidad por consistencia interna con un intervalo del 95% de confianza, y con un valor de .82; lo que evidencia que el instrumento mide en los criterios de error deseados, y se pueden considerar los resultados como fiables.

3.5. Procedimientos

Se ha realizado una revisión de los antecedentes nacionales e internacionales, así como bases teóricas, nacionales e internacionales, a fin de establecer las dimensiones e indicadores de las variables de estudio. De igual manera, se generó la búsqueda de los instrumentos para la recolección de datos, la cual deberá contar con un nivel de confiabilidad favorable.

Posterior a ello, se solicitará el permiso correspondiente a la organización donde se ejecutará la investigación; y se informará a los participantes a fin de tener el consentimiento para la aplicación del instrumento.

3.6. Método de análisis de datos

Para determinar la correlación de las variables se aplicará Rho Spearman, un estadístico no paramétrico: la prueba de normalidad: Kolmogorov - Smirnov. Para el análisis de la muestra, se procesarán los datos mediante el programa estadístico SPSS versión 25.

3.7. Aspectos éticos

El presente estudio se desarrolla con base en el estilo APA 7, es original, citando y respetando la autoría de las investigaciones revisadas para su elaboración, como se indica en el Art. 219° de la Ley de lucha contra la piratería Ley N°28289; y en los Art. 62°, 63°, 64° y 65° del código de ética del Psicólogo peruano (2021); de igual forma, la investigación es ingresada y revisada por el software turnitin.

Según el código de ética del Psicólogo peruano (2021), señalan los lineamientos que se deben considerar al realizar una investigación, los cuales han sido consideradas en la elaboración del presente estudio; siendo relevantes los art. 6°, 22°, 23°, 24°, 45°, 46 y 47° los cuales hacen referencia que la investigación cuenta con una planificación, mantiene la objetividad, y se ajusta a las bases científicas, cuidando la responsabilidad como científico. Asimismo, señala que se informará a la persona que participa del estudio, de las particularidades de este, y de aquello que pueda influir en su toma de decisión, y de explicar otros aspectos de la investigación sobre los que se tenga alguna duda. Los datos obtenidos de las personas que han sido consideradas en la

investigación es información confidencial, a menos que exista una coordinación contraria previa entre ambas partes.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

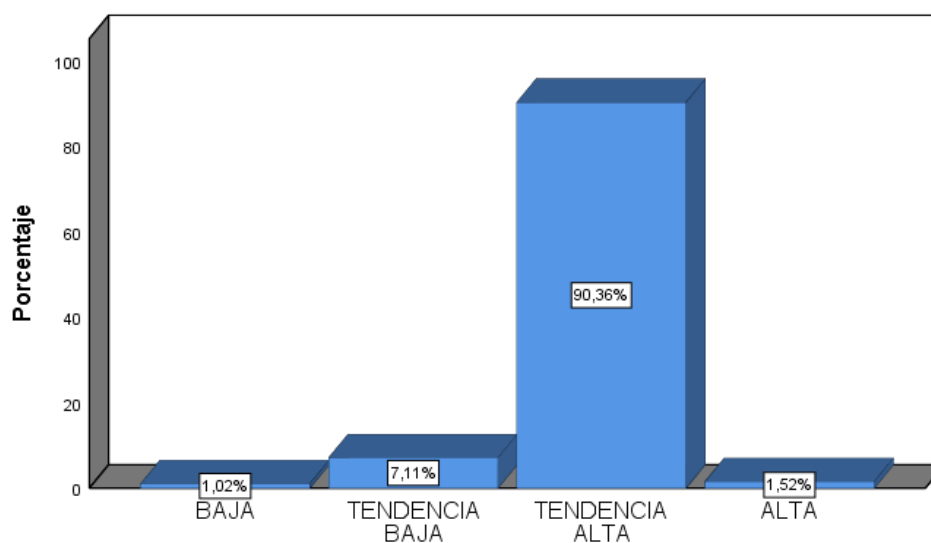
Tabla 3

Distribución de grado de estrés laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	2	1,0	1,0	1,0
	Tendencia Baja	14	7,1	7,1	8,1
	Tendencia Alta	178	90,4	90,4	98,5
	Alta	3	1,5	1,5	100,0
	Total	197	100,0	100,0	

Figura 1

Distribución de grado de estrés laboral



En la tabla 3 se observa la distribución de los niveles de la variable estrés laboral, donde el nivel de tendencia alta con un 90,4% constituye el mayor porcentaje en comparación a los niveles alta con un 1,5%, tendencia baja 7,1 y baja 1,0; tal como se grafica en la figura 1.

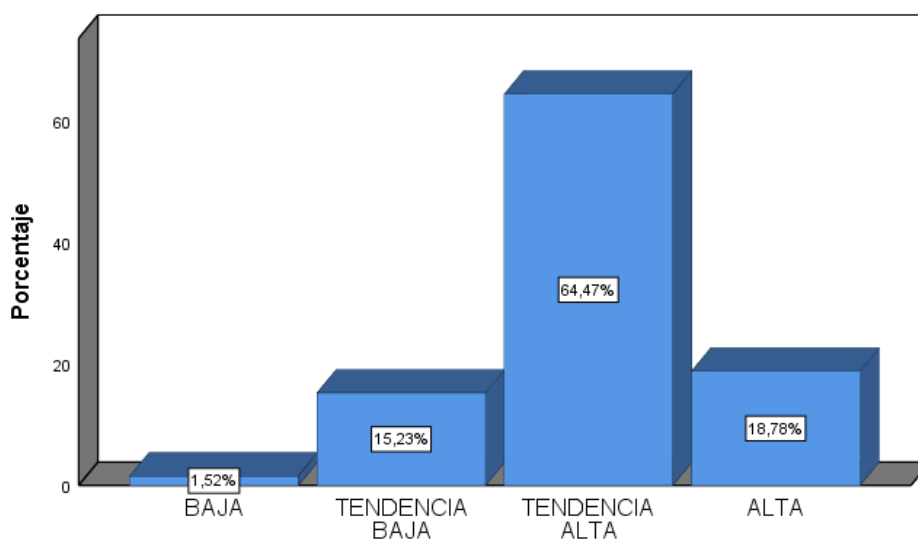
Tabla 4

Distribución de grado de la dimensión control o decisional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	3	1,5	1,5	1,5
	Tendencia Baja	30	15,2	15,2	16,8
	Tendencia Alta	127	64,5	64,5	81,2
	Alta	37	18,8	18,8	100,0
	Total	197	100,0	100,0	

Figura 2

Distribución de grado de la dimensión control o decisional



En la tabla 4 se observa la distribución de los niveles de la dimensión control o decisional, donde el nivel de tendencia alta con un 64,47% constituye el mayor porcentaje en comparación a los niveles alta con un 18,78%, tendencia baja 15,23 y baja 1,52; tal como se advierte en la figura 2.

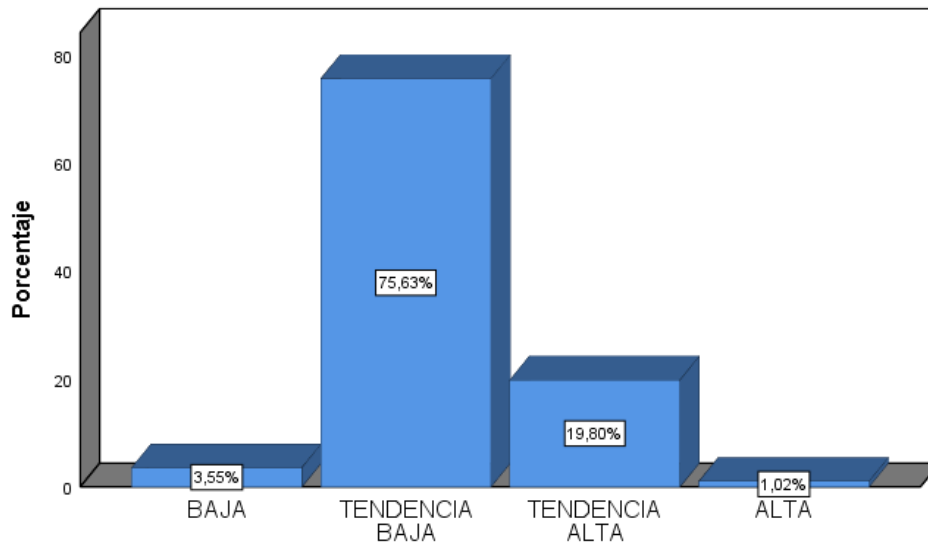
Tabla 5

Distribución de grado de la dimensión exigencias del trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	7	3,6	3,6	3,6
	Tendencia Baja	149	75,6	75,6	79,2
	Tendencia Alta	39	19,8	19,8	99,0
	Alta	2	1,0	1,0	100,0
	Total	197	100,0	100,0	

Figura 3

Distribución de grado de la dimensión exigencias del trabajo



En la tabla 5 se observa la distribución de los niveles de la dimensión exigencias del trabajo, donde el nivel de tendencia baja con un 75,63% constituye el mayor porcentaje en comparación a los niveles alta con un 1,0%, tendencia alta 19,8 y baja 3,6; tal como se detalla en la figura 3.

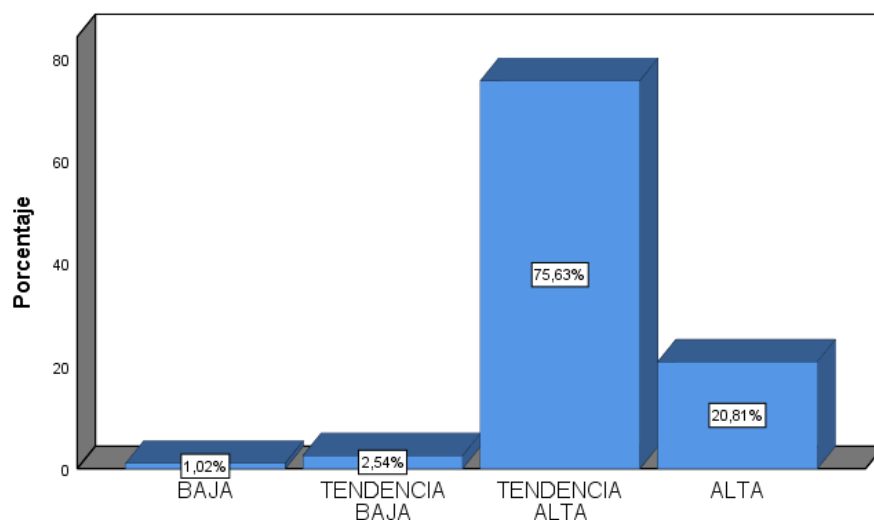
Tabla 6

Distribución de grado de la dimensión apoyo social

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	2	1,0	1,0	1,0
	Tendencia Baja	5	2,5	2,5	3,6
	Tendencia Alta	149	75,6	75,6	79,2
	Alta	41	20,8	20,8	100,0
	Total	197	100,0	100,0	

Figura 4

Distribución de grado de la dimensión apoyo social



En la tabla 6 se observa la distribución de los niveles de la dimensión apoyo social, donde el nivel de tendencia alta con un 75,6% constituye el mayor porcentaje en comparación a los niveles alta con un 20,8%, tendencia baja 2,5 y baja 1,0; tal como se grafica en la figura 4.

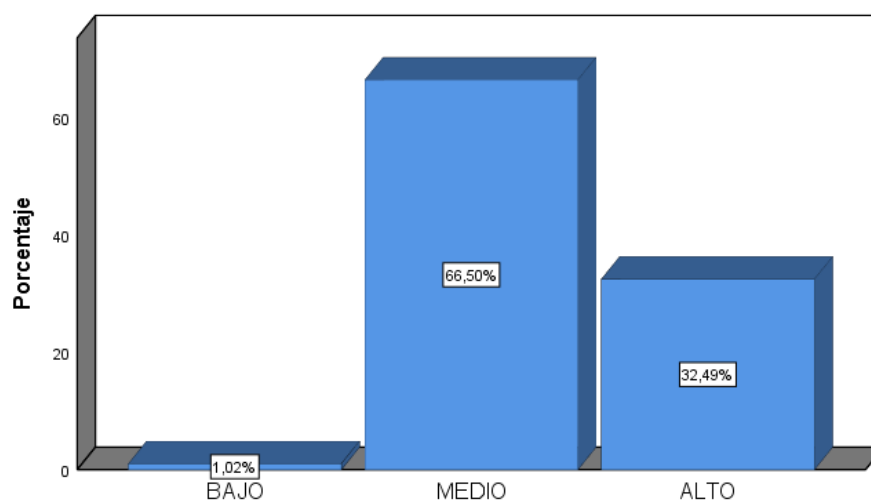
Tabla 7

Distribución de grado de la variable compromiso organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	1,0	1,0	1,0
	Medio	131	66,5	66,5	67,5
	Alto	64	32,5	32,5	100,0
	Total	197	100,0	100,0	

Figura 5

Distribución de grado de la variable compromiso organizacional



En la tabla 7 se observa la distribución de los niveles de la variable compromiso organizacional, donde el nivel medio con un 66,5% constituye el mayor porcentaje en comparación a los niveles alto con un 32,5% y bajo con 1,0; tal como se observa en la figura 5.

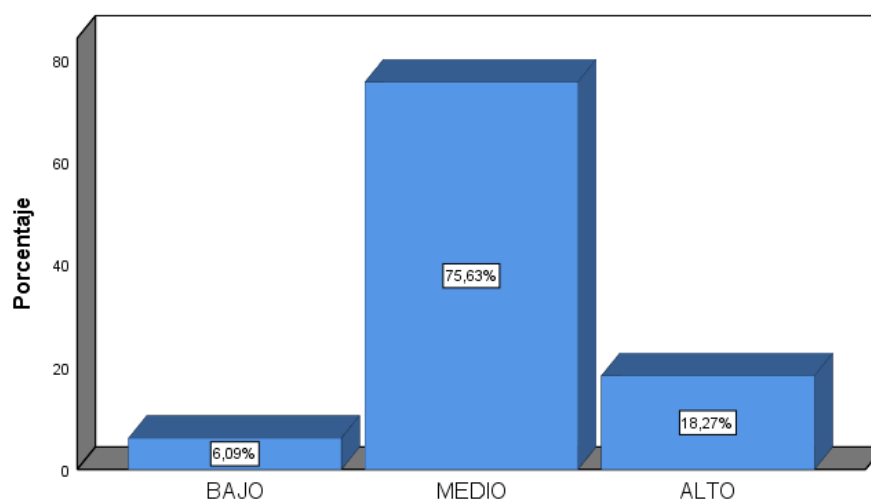
Tabla 8

Distribución de grado de la dimensión compromiso afectivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	12	6,1	6,1	6,1
	Medio	149	75,6	75,6	81,7
	Alto	36	18,3	18,3	100,0
	Total	197	100,0	100,0	

Figura 6

Distribución de grado de la dimensión compromiso afectivo



En la tabla 8 se observa la distribución de los niveles de la dimensión compromiso afectivo, donde el nivel medio con un 75,6% constituye el mayor porcentaje en comparación a los niveles alto con un 18,3% y bajo con 6,1; tal como se observa en la figura 6.

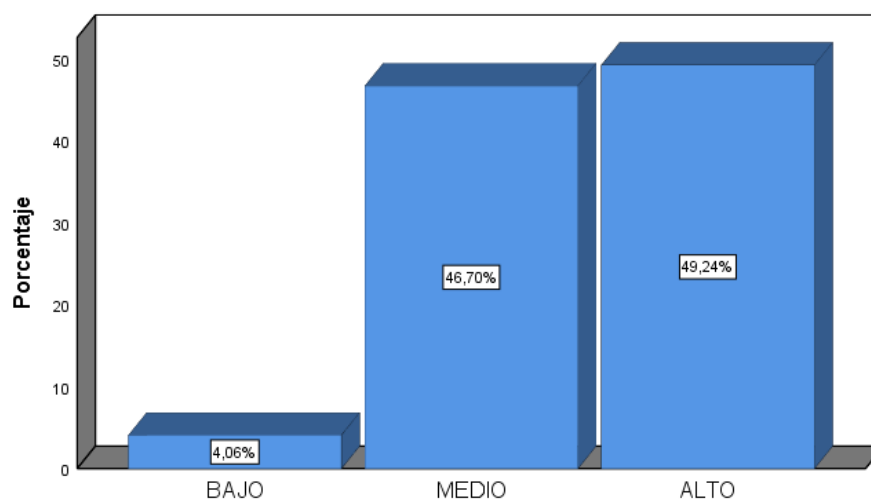
Tabla 9

Distribución de grado de la dimensión compromiso de continuidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	4,1	4,1	4,1
	Medio	92	46,7	46,7	50,8
	Alto	97	49,2	49,2	100,0
	Total	197	100,0	100,0	

Figura 7

Distribución de grado de la dimensión compromiso de continuidad



En la tabla 9 se observa la distribución de los niveles de la dimensión compromiso de continuidad, donde el nivel alto con un 49,2% constituye el mayor porcentaje; no obstante, el nivel medio se encuentra con un porcentaje cercano con un 46,7% y luego el nivel bajo con 4,1; tal como se observa en la figura 7.

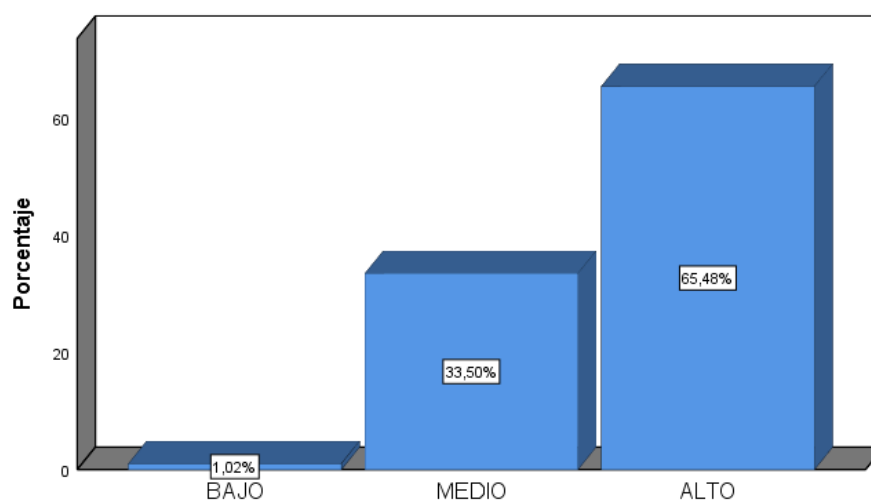
Tabla 10

Distribución de grado de la dimensión compromiso normativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	1,0	1,0	1,0
	Medio	66	33,5	33,5	34,5
	Alto	129	65,5	65,5	100,0
	Total	197	100,0	100,0	

Figura 8

Distribución de grado de la dimensión compromiso normativo



En la tabla 10 se observa la distribución de los niveles de la dimensión compromiso normativo, donde el nivel alto con un 65,5% constituye el mayor porcentaje en comparación a los niveles medio con un 33,5% y bajo con 1,0; tal como se observa en la figura 8.

Análisis inferencial

Tabla 11

Normalidad estrés laboral y compromiso organizacional

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés Laboral	,117	197	,000
Compromiso Organizacional	,087	197	,001

En la tabla 11 se observa los resultados de la prueba de normalidad, el cual fue obtenido mediante el procesamiento de la base de datos por la prueba de Kolmogorov-Smirnova, donde la significancia p (sig) < 0.05, para ambas variables, esto indica que los datos de estrés laboral y compromiso organizacional no tienen comportamiento normal, por tanto, utilizaremos el estadístico de Rho de Spearman para realizar la contrastación de las hipótesis.

Hipótesis General

Ho: No existe relación directa y significativa entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en trabajadores de empresa de construcción en minería, 2021.

H1: Existe relación directa y significativa entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en trabajadores de empresa de construcción en minería, 2021.

Tabla 12

Relación entre estrés laboral y compromiso organizacional

			Estrés Laboral	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,045
		Sig. (bilateral)	.	,527
		N	197	197
Compromiso Organizacional	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	-,045	1,000
		Sig. (bilateral)	,527	.
		N	197	197

En la tabla 12, se observa un coeficiente de correlación de Rho = -0,045 la cual evidencia una ausencia de relación entre la variable estrés laboral y la variable compromiso organizacional, asimismo el $p = 0.527$ ($p > 0.05$) la cuál es arroja que no es significativo, por tanto, se acepta la hipótesis nula, es decir, no existe relación directa y significativa entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en trabajadores de empresa de construcción en minería, 2021.

Hipótesis específicas

Ho: No existe relación directa y significativa entre el estrés laboral y el compromiso afectivo en los trabajadores de empresa de construcción en minería, 2021

H1: Existe relación directa y significativa entre el estrés laboral y el compromiso afectivo en los trabajadores de empresa de construcción en minería, 2021

Tabla 13

Relación entre el estrés laboral y el compromiso afectivo

			Estrés Laboral	Compromiso Afectivo
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,158*
		Sig. (bilateral)	.	,026
		N	197	197
	Compromiso Afectivo	Coefficiente de correlación	-,158*	1,000
		Sig. (bilateral)	,026	.
		N	197	197

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

En la tabla 13, se aprecia un coeficiente de correlación de Rho =-0,158 lo cual representa una relación inversa muy baja entre el estrés laboral y la dimensión compromiso afectivo, de igual manera, el $p = 0.026$ ($p < 0.05$) la cuál es significativo, por lo que, se rechaza la hipótesis nula, es decir existe relación entre el estrés laboral y el compromiso afectivo de empresa de construcción en minería, 2021.

Ho: No existe relación directa y significativa entre el estrés laboral y el compromiso de continuidad en los trabajadores de empresa de construcción en minería, 2021

H1: Existe relación directa y significativa entre el estrés laboral y el compromiso de continuidad en los trabajadores de empresa de construcción en minería, 2021

Tabla 14

Relación entre el estrés laboral y el compromiso de continuidad

			Estrés Laboral	Compromiso de Continuidad
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,069
		Sig. (bilateral)	.	,338
		N	197	197
Compromiso De Continuidad		Coefficiente de correlación	-,069	1,000
		Sig. (bilateral)	,338	.
		N	197	197

En la tabla 14, se detalla un coeficiente de correlación de Rho =-0,069 lo cual constituye ausencia de relación entre el estrés laboral y el compromiso de continuidad, asimismo el $p = 0.338$ ($p > 0.05$) muestra que no es significativo, por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula, es decir no existe relación entre el estrés laboral y el compromiso de continuidad en trabajadores de empresa de construcción en minería, 2021.

Ho: No existe relación directa y significativa entre el estrés laboral y el compromiso normativo en los trabajadores de empresa de construcción en minería, 2021

H1: Existe relación directa y significativa entre el estrés laboral y el compromiso normativo en los trabajadores de empresa de construcción en minería, 2021

Tabla 15

Relación entre el estrés laboral y el compromiso normativo

			Estrés Laboral	Compromiso Normativo
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,065
		Sig. (bilateral)	.	,367
		N	197	197
	Compromiso Normativo	Coeficiente de correlación	,065	1,000
		Sig. (bilateral)	,367	.
		N	197	197

En la tabla 15, se observa un coeficiente de correlación de Rho =0,065 lo cual constituye ausencia de relación entre el estrés laboral y el compromiso normativo, de igual forma, el $p = 0.367$ ($p > 0.05$) es no significativo, por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula, es decir no existe relación entre el estrés laboral y el compromiso normativo en trabajadores de empresa de construcción en minería, 2021.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación ha tenido como objetivo principal, describir la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional, en tal sentido, se desarrolla la discusión; en primer lugar, se detalla los resultados descriptivos de la variable estrés laboral en el que se observa la distribución de sus niveles, donde el nivel de tendencia alta con un 90,4% constituye el mayor porcentaje en comparación a los niveles alta con un 1,5%, tendencia baja 7,1% y baja 1,0%; esto debido a que los trabajadores presentan una alta demanda psicológica y alto control de las demandas laborales.

Esto también es mencionado por Coronado et al. (2020), quienes refieren que los trabajadores que están comprometidos con su organización responden de manera adecuada a las presiones o dificultades de la empresa, mostrando mayor seguridad en sus respuestas frente a las demandas del entorno, así como un mejor control de sus emociones, esto sin duda favorece que la toma de decisiones sea beneficiosa para los objetivos o metas de la organización.

En relación con la variable compromiso organizacional se observa los resultados descriptivos de la distribución de los niveles, donde el nivel medio con un 66,5% constituye el mayor porcentaje en comparación a los niveles alto con un 32,5% y bajo con 1,0.

Se detalla los resultados de la hipótesis general planteada en la investigación, evidenciando un coeficiente de correlación de $Rho = -0,045$ con el valor de $p = 0.527$ ($p > 0.05$) lo que señala que no existe una relación significativa entre la variable estrés laboral y la variable compromiso organizacional, por lo que se acepta la hipótesis H_0 , es decir, no existe relación directa y significativa entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en trabajadores de empresa de construcción en minería; este resultado es rechazado por Zuñiga (2018), quien encontró en su investigación que existe una relación significativa.

No obstante, en lo mencionado por la organización internacional del trabajo (2016), indica que para que se presente estrés laboral en el trabajador se debe tener una alta exigencia laboral y escasos recursos

tanto materiales como personales, de igual forma, Montoya (2014) con base en la teoría de Meyer y Allen, refiere que el compromiso organizacional es un estado psicológico, que guarda relación con las expectativas que tiene la persona de la organización; en tal sentido, los resultados del presente estudio resultan relevantes, ya que permiten conocer que si se tiene un alto nivel de compromiso organizacional no necesariamente debe tener un alto nivel de estrés laboral; y se confirma con lo planteado por Balvin (2018), que señala que para que se dé el estrés laboral, se relacionan diversos factores como una alta demanda laboral, situaciones externas como el cumplimiento de objetivos organizacionales en el menor tiempo posible y un pobre control, que elevan las demandas psicológicas, y es donde la persona hará uso de sus recursos personales para hacer frente a las exigencias del entorno laboral.

Asimismo, en el primer objetivo específico se aprecia un coeficiente de correlación de Rho = -0,158 que representa una relación inversa muy baja entre el estrés laboral y la dimensión compromiso afectivo, de igual manera, el valor $p = 0.026$ ($p < 0.05$) es significativo, es decir, existe relación entre el estrés laboral y el compromiso afectivo de empresa de construcción en minería, 2021, lo cual es confirmado por Medina (2019), quien indicó que si el trabajador percibe que la empresa cubre sus necesidades y expectativas, generando la identificación de esa persona con la organización, será menor la posibilidad de presentar estrés laboral.

De esta forma, al desarrollarse el compromiso afectivo, se estará generando un vínculo donde el trabajador se siente parte de la organización, estando alineado con los objetivos, la visión y la misión; lo cual reduce la probabilidad de deserción y favorece que la persona muestre una mejor resolución de problemas, así como predisposición al cambio, Meyer y Allen (1991) y Balvin (2018). Este último punto, debido a la coyuntura actual que vive el mundo, resulta importante, porque se tiene en el rubro organizacional una serie de cambios en las funciones y estructuras de las empresas, los cuales deben adaptarse a una realidad que presenta cambios constantes, UNA comunica (2021).

Por otro lado, en la correlación de la variable estrés laboral con el compromiso de continuidad y con el compromiso normativo se obtuvo en la primera correlación un coeficiente de $Rho=-0,069$ y el valor $p = 0.338$ ($p>0.05$) lo que indica que no existe relación entre el estrés laboral y el compromiso de continuidad en los trabajadores de una empresa de construcción en minería, 2021; de igual forma, en la segunda correlación se aprecia un coeficiente de $Rho=0,065$ y el valor $p = 0.367$ ($p>0.05$) lo que muestra que no existe relación entre el estrés laboral y el compromiso normativo en los trabajadores de una empresa de construcción en minería, 2021; lo cual también es señalado por Cainicela y Pazos (2016), quienes no encontraron una correlación en las dimensiones de compromiso organizacional.

En tal sentido, el compromiso de continuidad que tienen los trabajadores es como resultado del tiempo y esfuerzo invertido en el desarrollo de la empresa, donde el periodo que tengan como vinculo laboral será el compromiso evidenciado, Meyer y Allen (1991); asimismo, el cumplimiento de las labores encomendadas alineados a los objetivos de la organización, son respuestas al cumplimiento de sus necesidades y expectativas, y el desarrollo de sus funciones, resultan una forma de agradecimiento, conllevando al compromiso normativo, Canchanya (2017), por lo mencionado, no todas las exigencias laborales desencadenan un estrés laboral, ya que en algunas situaciones, la demanda de actividades por ejecutar favorecen el entusiasmo, la eficiencia y la respuesta en la toma de decisiones, Li, Sun, Ge, Liu y Chen (2019).

Durante el reinicio de labores, se han realizado jornadas de trabajo por mas de 8 horas, las funciones de cada trabajador no eran solo las de su perfil de puesto y los protocolos de ingreso a unidades mineras, actualmente contemplan procedimientos y protocolos de bioseguridad, que implican por ejemplo el uso continuo de mascarilla, evaluaciones para COVID-19, así como periodos de cuarentena previo al ingreso a la unidad, Instituto de Ingenieros de minas del Perú (2020), por lo que, según lo mencionado por Coronado et al. (2020), y Baez et al. (2019), señalan que cuando hay la presión en las actividades laborales si es sumado a un

compromiso organizacional, favorece a tener un mejor control de las situaciones, las respuestas y sus emociones, por ello evita que el trabajador presente estrés laboral, se adapte con facilidad al cambio; asimismo, al estar alineado con los objetivos y metas organizacionales, impacta de manera positiva en la producción, manteniendo o mejorando la rentabilidad.

VI. CONCLUSIONES

Primera: El estrés laboral y el compromiso organizacional presentan un coeficiente Rho = -0,045 en su correlación, así como, el valor de $p = 0.527$ ($p > 0.05$), lo cual muestra que no existe una relación significativa entre ambas variables.

Segunda: El coeficiente de correlación de Rho = -0,158 muestra una relación inversa muy baja entre el estrés laboral y la dimensión compromiso afectivo, de igual manera, el valor $p = 0.026$ ($p < 0.05$) es significativo, es decir existe relación entre el estrés laboral y el compromiso afectivo.

Tercera: El coeficiente de correlación de Rho = -0,069 evidencia una ausencia en la relación entre la variable estrés laboral y la dimensión compromiso de continuidad, de igual manera, el valor $p = 0.338$ ($p > 0.05$) no es significativo, por lo que, no existe relación directa y significativa entre el estrés laboral y el compromiso de continuidad en los trabajadores.

Cuarta: El coeficiente de correlación de Rho = 0,065 lo cual constituye una ausencia en la relación entre la variable estrés laboral y el compromiso normativo, de esta manera, el valor $p = 0.367$ ($p > 0.05$) no es significativo, es decir no existe relación directa y significativa entre el estrés laboral y el compromiso normativo en los trabajadores.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Al Gerente de la organización de estudio se recomienda diseñar un plan enfocado a fomentar el compromiso organizacional en los trabajadores, con la finalidad de generar sub-compromisos orientados a las respuestas de la persona frente a las demandas laborales.

Segunda: Se recomienda al Gerente del proyecto y a la jefatura de Gestión Humana brindar los ambientes y recursos que permitan ejecutar un plan enfocado a generar compromiso organizacional en los trabajadores.

Tercera: A los trabajadores se recomienda su participación, organizando sus tiempos, con la finalidad de lograr generar compromiso organizacional.

Cuarta: A futuros investigadores, se sugiere continuar desarrollando estudios en el sector de minería, ya que es una población en constante crecimiento en nuestro país, y donde debemos contribuir con el desarrollo de nuevas investigaciones.

REFERENCIAS

- Adrian Tudor, B. (2014). Diagnosing Occupational Stress in Romanian Organisations. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 127(40), 559-564. [10.1016/j.sbspro.2014.03.310](https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.310)
- Aftab, A. (2020). The Effect of Stress and Work Overload on Employee's Performance: A Case Study of Public Sector Universities of Khyber Pakhtunkhwa. *European Journal of Business and Management*, 5(1), 176-200. <http://dx.doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.1.176>
- Arias Gómez, J., Villasís Keever, M. y Miranda Novales, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Báez Santana, R. A., Zayas-Agüero, P. M., Velázquez-Zaldívar, R., & Lao-León, Y. O. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, XL (1), 14-23. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360458834003>
- Balvin Palomino, C. (2018) Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores en la Unidad Minera Cobriza (Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú). <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/4868>
- BBC News (01 de octubre de 2021). *Cómo el trabajo excesivo nos está matando (literalmente)*. <https://www.bbc.com/mundo/vert-cap-57204229>
- Bellido Medina, R., Gamarra Castellanos, M., Aguilar Gonzales, J., Pastor Xespe, K. y Morales Palao, B. (2021). Effects of Covid-19 on work stress. *Workplace Health University Science and Technology*, 25(109), 124-130. <https://doi.org/10.47460/uct.v25i109.458>
- Bustamante Medina, J., Fernandez Herrera, M., Moscoso Huarca, Y. y Vera Medina, J. (2016) *Compromiso Organizacional e Intención de Rotación Laboral en el Sector Cementero de la Región Arequipa* (Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú). <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/8312?show=full>
- Cainicela Ramírez, F. y Pazos Egúsqiza, P. (2016) *La relación entre satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de rotación en profesionales*

- de una empresa minera en el Perú* (Tesis de Maestría, Universidad Del Pacifico). https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1655/Fiorella_Tesis_maestria_2016.pdf?sequence=13&isAllowed=y
- Canchanya Poma, E. (2017). Nivel de Satisfacción Laboral en el Personal Operativo de la Empresa Estrategias Corporativas de Servicios. *Universidad Inca Garcilazo de la Vega*, 1(15), 45-69.
- Calabrano Pino, N. (2020) Modelo de Estrés de Karasek en supervisores de faenas forestales en la provincia del Biobío (Tesis de Pregrado, Universidad de Concepción, Chile). <http://repositorio.udec.cl/jspui/handle/11594/1441>
- Clasificación Internacional de Enfermedades - CIE X (1995). *Estrés*. <http://ais.paho.org/classifications/chapters/pdf/volume1.pdf>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2021). *Código de ética y deontología* (Archivo PDF). http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Coronado Guzmán, G.; Valdivia Velasco, M.; Aguilera Dávila, A. y Alvarado Carrillo, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Redalyc - Conciencia Tecnológica*, 60, 1-15. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006>
- Esteban Nieto, N. (2018). *Tipos de Investigación*. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIS_5b55a9811d9ab27b8e45c193546b0187#details
- Estefanía Osorio, J. y Cárdenas Niño, L. (2017). Work stress: a review study. *Revista Diversitas Perspectivas en Psicología*, 13(1), 81-90. <http://dx.doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.07>
- El comercio (01 de octubre de 2021). *¿Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los peruanos y cómo afectará la nueva cuarentena?* <https://elcomercio.pe/lima/como-repercutio-el-estres-laboral-cronico-en-los-peruanos-y-como-afectara-la-nueva-cuarentena-coronavirus-pandemia-estrés-laboral-trabajo-remoto-desempleo-cuarentena-covid-19-nczg-noticia/?ref=ecr>
- Fernández Bedoya, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Revista Espíritu Emprendedor TES*, 3(4), 65-76. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Figuroa De La Peña, C. (2016) *Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La*

- Libertad*. (Tesis de Pregrado, Universidad Cesar Vallejo).
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/263>
- García Ortecho, C. (2020) *Felicidad y compromiso organizacional en los colaboradores de empresas de seguridad de la ciudad de Trujillo* (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo).
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61171>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill Education.
- INEI. (2020). *Encuesta nacional de hogares*. <https://www.efe.com/efe/america/economia/el-desempleo-en-peru-crecio-9-6-entre-julio-y-septiembre-por-la-covid-19/20000011-4395700>
- Instituto de Ingenieros de minas del Perú. (2020) Semáforo minero: Los efectos del coronavirus en la industria minera peruana. <https://iimp.org.pe/promocion-minera/semaforo-minero-los-efectos-del-coronavirus-en-la-industria-minera-peruana>
- Jiménez Sánchez, S. (2018) Propiedades Psicométricas de la Escala de Compromiso Organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Trujillo (Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo).
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24428/jimenez_ss.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ley 28289 de 2004. Ley de lucha contra la piratería. 28 de junio del 2004.
https://www4.congreso.gob.pe/congresista/2001/edelapuerto/leyes/ley_28289.htm
- Li, Y., Sun, X., Ge, H., Liu, J. and Chen, L. (2019). The Status of Occupational Stress and Its Influence the Quality of Life of Copper-Nickel Miners in Xinjiang, China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(1), 1-10. https://www.mdpi.com/1660-4601/16/3/353/review_report
- Medina Orosco, M. (2019) Estrés laboral y apoyo organizacional percibido en los colaboradores operativos de una planta procesadora de minerales en la ciudad de Huaraz (Tesis de Maestría, Universidad Ricardo Palma del Perú).
<https://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/3261>

- Medina Salgado, A. y Vicuña Peri, L. (2018). Perception of leadership strategies and labor stress in workers of a private financial company. *PAIDEIA* 2(8), 259-293. <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:dKs kfzsom64J:revistas.urp.edu.pe/index.php/Paideia/article/download/2048/2015+&cd=3&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
- Meyer, J., Allen, N. y Smith, C. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology* 78(1), 538-551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Meyer, J. y Allen, N. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research and application. California: Sage Publications. <https://sk.sagepub.com/books/commitment-in-the-workplace>
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-98. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/105348229190011Z>
- Ministerio de Economía y Finanzas (2021). Clasificador económico de gastos para el año fiscal 2021. https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_public/anexos/Clasificador_economico_gastos_RD0034_2020EF5001.pdf
- Mowday, R., Porter, L., y Steers, R. (1982). Organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. Recuperado de https://www.jstor.org/stable/2778990?seq=1#page_scan_tab_contents
- Montoya Santos, E. (2014) *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center* (Tesis de Maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas). https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/581494/TESIS%20FINAL_Elizabeth%20Montoya.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Organización Mundial de la Salud (01 de octubre de 2021). *La OMS y la OIT alertan de que las jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes cerebrovasculares*. <https://www.who.int/es/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo>

- Organización Mundial de la Salud (2004). *Organización Mundial de la Salud* (Archivo PDF). https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh3sp.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2016). *Estrés en el trabajo* (Archivo PDF). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
- QuestionPro. (06 de octubre de 2021). *Calculadora de tamaño de muestras para tu investigación*. <https://www.questionpro.com/es/calculadora-demuestra.html>
- Real Academia Española. (7 de agosto de 2021). *Diccionario de la Lengua española*. <https://dle.rae.es/organizacional?m=form>
- Ríos Díaz, J. y Loli Pineda, A. (2019). Justicia Organizacional y Compromiso Organizacional en trabajadores del sector minero en Perú. *Revista de Investigación en Psicología*, 22(1), 127-138. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/16586/14218>
- Rodriguez Carvajal, R. y Rivas Herмосilla, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Med Segur Trab*, 57(1), 1-262.
- Sample Size Calculator. (06 de octubre de 2021). *Calculadora de tamaño de muestras para tu investigación*. <https://es.surveymonkey.com/mp/sample-size-calculator/>
- Sánchez Vásquez, K. (2020) *Influencia de la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional en los trabajadores de la Empresa Ferronor – Chiclayo* (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51719/s%c3%a1nchez_vkme-sd.pdf?sequence=1&isallowed=y
- Salazar Cueva, P. (2018) *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana* (Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar de Ecuador). <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6348/1/T2694-MDTH-Salazar-Satisfacci%C3%b3n.pdf>
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. McGraw-Hill. <https://psycnet.apa.org/record/1957-08247-000>

- Smit, N.W.H., De Beer, L.T., and Pienaar, J. (2016). Work stressors, job insecurity, union support, job satisfaction and safety outcomes within the iron ore mining environment. *South African Journal of Human Resource Management*, 14(1), 719-750. <https://sajhrm.co.za/index.php/sajhrm/article/view/719/1062>
- Thasi, M. and Van Der Walt, F. (2020). Work stress of employees affected by skills shortages in the South African mining industry. *J. S. Afr. Inst. Min. Metall*, 120(3), 243-250. <http://dx.doi.org/10.17159/2411-9717/666/2020>
- Una comunica (01 de octubre de 2021). *Estrés laboral en tiempos de pandemia*. <https://www.unacomunica.una.ac.cr/index.php/mayo-2020/2970-estres-laboral-en-tiempos-de-pandemia>
- Vega Gómez, N., Ceballos Burgos, H. y Pardo Carmona, J. (2020). Riesgos psicosociales en trabajadores calificados por enfermedad laboral frente a trabajadores que esperan por calificación. *Revista Científica Multidisciplinaria Ipsa Scientia*, 5(1), 112-126. <https://doi.org/10.25214/27114406.995>
- Vega Jara, C. (2018) Satisfacción laboral y compromiso organizacional en vendedores de una empresa del sector retail de Lima Metropolitana y provincias (Tesis de Maestría, Universidad Autónoma del Perú). <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/autonoma/640/3/carol%20ameli%20vega%20jara.pdf>
- Vizcaíno Cruz, I. (2020). *Análisis de la satisfacción laboral y compromiso organizacional en una empresa pública de servicio hospitalario* (Tesis de Maestría, Universidad Pontificia Universidad Católica del Ecuador). <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2947/1/77127.pdf>
- Zuñiga Tapia, D. (2018). *Factores laborales y estrés laboral en trabajadores del área de geología exploraciones en Volcan compañía minera – Unidad Yauli* (Tesis de Pregrado, Universidad Inca Garcilazo de la Vega del Perú). http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3673/tesis_diana%20cinthia%20zu%c3%91iga%20tapia.pdf?sequence=2&isallowed=y

ANEXOS

ANEXO 1

Matriz de Consistencia

TÍTULO: Estrés laboral y compromiso organizacional en trabajadores de empresa de construcción en minería - 2021

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	VARIABLES E INDICADORES				
			Variable 1: Estrés Laboral (EL)				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala/Valores	Niveles o rangos
¿Qué relación existe entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en trabajadores de empresa de construcción en minería, 2021?	Describir la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en trabajadores de empresa de construcción en minería, 2021	Existe relación directa y significativa entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en trabajadores de empresa de construcción en minería, 2021.	Control o decisional	Decisiones	1, 2, 3, 4, 7, 9, 6, 5, 8	Total desacuerdo (TD) (0)	Alta (C=31-36, E=31-36, AS=40-44) Tendencia Alta (C=24-30, E=24-30, AS=29-39) Tendencia Baja (C=15-23, E=15-23, AS=16-28) Baja (C=1-14, E=1-14, AS=11-15)
			Exigencias del Trabajo	Cantidad excesiva Insuficiencia de tiempo Pedidos contradictorios	10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18	En desacuerdo (D) (1)	
			Apoyo Social	Jerarquías Hostilidad Compañeros	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29	Totalmente de acuerdo (TA) (4) De acuerdo (A) (3)	
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Variable 2: Compromiso Organizacional (CO)				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala/Valores	Niveles o rangos
¿Qué relación existe entre el estrés laboral y el compromiso afectivo en los trabajadores de empresa de construcción en minería, 2021? ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y el compromiso de continuidad en los trabajadores de empresa de construcción en minería, 2021? ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y el compromiso normativo en los trabajadores de empresa de construcción en minería, 2021?	Describir la relación entre el estrés laboral y el compromiso afectivo en los trabajadores de empresa de construcción en minería, 2021 Describir la relación entre el estrés laboral y el compromiso de continuidad en los trabajadores de empresa de construcción en minería, 2021 Describir la relación entre el estrés laboral y el compromiso normativo en los trabajadores de empresa de construcción en minería, 2021	Existe relación directa y significativa entre el estrés laboral y el compromiso afectivo en los trabajadores de empresa de construcción en minería, 2021 Existe relación directa y significativa entre el estrés laboral y el compromiso de continuidad en los trabajadores de empresa de construcción en minería, 2021 Existe relación directa y significativa entre el estrés laboral y el compromiso normativo en los trabajadores de empresa de construcción en minería, 2021	1.Compromiso afectivo	1.1. Sentimiento de permanencia a causa del ambiente de trabajo. 1.2. Vinculación afectiva con la organización 1.3. Solidaridad con los problemas de la organización	1, 2, 3, 4, 5 y 6	Totalmente de acuerdo (TA) De acuerdo (A) Levemente de acuerdo (LA) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NA/ND) En des acuerdo (D) Levemente en desacuerdo (LD) Total desacuerdo (TD)	Alta (Mayor a 3.67) Media (2.34 a 3.67) Baja (1)
			2.Compromiso de continuidad	2.1. Deseos de permanencia a causa del tiempo, energía y trabajo invertido en la organización 2.2. Dificultad para conseguir un nuevo empleo 2.3. Necesidad de poseer una fuente de ingreso estable	7, 8, 9, 10, 11 y 12		
			3.Compromiso normativo	3.1. Sentimiento de obligación de permanencia en la organización 3.2. Sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en la organización 3.3. Sentimiento de retribución hacia la organización a causa de beneficios recibidos	13, 14, 15, 16, 17 y 18		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>TIPO: Básica</p> <p>NIVEL: Correlacional</p> <p>DISEÑO: No experimental: Transversal</p> <p>MÉTODO: Hipotético deductivo, Enfoque: Cuantitativo.</p>	<p>POBLACIÓN: La población la constituye un total de 400 colaboradores, de los cuales 100 personas pertenecen a áreas administrativas (staff), y 300 son personal operativo (obreros); asimismo, la empresa se encuentra ubicada en la ciudad Ancash.</p> <p>MUESTRA: Se realizó un análisis estadístico (sample size calculator net, 2021), con un nivel de confianza del 95% y un intervalo de confianza del 5%, y se obtuvo los tamaños de muestra obteniendo una Muestra de 197 trabajadores.</p> <p>TIPO DE MUESTREO: Muestreo no probabilístico intencional</p>	<p>Variable 1: Estrés Laboral (EL)</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Ficha técnica: Nombre original: El Cuestionario de Estrés Laboral: Control-Exigencias y Apoyo Social Autores: Karasek & Theorell (1990), validado en Perú por Vicuña y Palomino (2016). Lugar: Validación Lima-Perú Duración: Aproximadamente de 10 a 15 minutos Administración: Individual o grupal; documento en físico o computarizado. Aplicación: Trabajadores con relación laboral de dependencia Puntuación: calificación manual</p> <hr/> <p>Variable 2: Compromiso Organizacional (CO)</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Ficha técnica: Nombre original: Cuestionario de compromiso organizacional Autor: Meyer y Allen (1997), validado en Perú por Jimenez (2018). Lugar: Estados Unidos Duración: : Aproximadamente de 15 minutos Administración: Individual o colectivo Aplicación: 18 años en adelante Puntuación: Calificación manual o computarizada.</p>	<p>DESCRIPTIVA: Tablas de distribución de frecuencias Figuras de barras Figuras de dispersión</p> <p>INFERENCIAL: Para determinar la correlación de las variables se aplicará Rho Spearman</p> <p>DE PRUEBA: No paramétrica: Prueba de normalidad: Kolmogorov Smirnov. Para el análisis de la muestra, se procesarán los datos mediante el programa estadístico SPSS versión 25.</p>

ANEXO 2

Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items
Estrés Laboral (EL)	Según Karasek & Theorell (1990), el estrés laboral son las respuestas negativas que generan tensión en la persona, tanto en aspectos psicológicos como físicos, y se producen cuando las exigencias laborales son elevadas, y el colaborador cuenta con escasas herramientas de control y soporte.	Son las puntuaciones obtenidas en la aplicación del cuestionario de Estrés Laboral: Control-Exigencias y Apoyo Social	Control o decisional Exigencias del Trabajo Apoyo Social	Decisiones Cantidad excesiva Insuficiencia de tiempo Pedidos contradictorios Jerarquías Hostilidad Compañeros	1, 2, 3, 4, 7, 9, 6, 5, 8 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 18 19, 20, 21, 22, 23
Compromiso Organizacional (CO)	Según Meyer y Allen (1991) refieren que el compromiso organizacional resulta ser un estado psicológico del colaborador, en relación con la empresa; y se encuentra compuesto por 3 esferas importantes, o también llamados subcompromisos, como son: compromiso afectivo, compromiso de continuación y compromiso normativo.	Son las valoraciones obtenidas en la aplicación del cuestionario de compromiso organizacional, elaborado por Meyer y Allen (1991)	Compromiso afectivo Compromiso de continuidad Compromiso normativo	Sentimiento de permanencia a causa del ambiente de trabajo. Vinculación afectiva con la organización Solidaridad con los problemas de la organización Deseos de permanencia a causa del tiempo, energía y trabajo invertido en la organización. Dificultad para conseguir un nuevo empleo. Necesidad de poseer una fuente de ingreso estable Sentimiento de obligación de permanencia en la organización Sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en la organización Sentimiento de retribución hacia la organización a causa de beneficios recibidos	1, 2, 3, 4, 5 y 6 7, 8, 9, 10, 11 y 12 13, 14, 15, 16, 17 y 18

ANEXO 3

Ficha técnica de Estrés Laboral (EL)

Técnicas	: Encuesta
Instrumentos	: Cuestionario
Nombre original	: El Cuestionario de Estrés Laboral: Control-Exigencias y Apoyo Social
Autores	: Karasek & Theorell (1990), validado en Perú por Vicuña y Palomino (2016).
Lugar	: Validación Lima-Perú
Duración	: Aproximadamente de 10 a 15 minutos
Numero de ítems	: 29 ítems
Dimensiones	: (1) Control o decisional, (2) Exigencias del Trabajo y (3) Apoyo Social
Administración	: Individual o grupal; documento en físico o computarizado.
Aplicación	: Trabajadores con relación laboral de dependencia
Puntuación	: calificación manual
Calificación	: se efectúa la suma aritmética, pero antes los ítems con dirección negativa deben ser recalificados para lo cual se hace la siguiente resta 5, por ejemplo, si marco en la alternativa de valor 4 será $5-4= 1$. Ese será el grado de su respuesta, una vez hecho con los ítems de dirección negativa sumen y para determinar el grado diagnóstico expresado en categorías utilice el siguiente baremo.

ANEXO 4

Ficha técnica de compromiso organizacional (CO)

Técnicas	: Encuesta
Instrumentos	: Cuestionario
Nombre original	: Cuestionario de compromiso organizacional
Autor	: Meyer y Allen (1997)
Lugar	: Estados Unidos
Validación	: Perú por Figueroa (2016); Jimenez (2018)
Duración	: Aproximadamente de 15 minutos
Numero de ítems	: 18 ítems
Dimensiones	: (1) Compromiso afectivo (2) Compromiso de continuidad (3) Compromiso normativo
Administración	: Individual o colectivo
Aplicación	: 18 años en adelante
Puntuación	: Calificación manual o computarizada.
Calificación	: Escala de Likert, sus niveles de interpretación destacan: Bajo (18-54), medio (55-90) y alto (91-126). El cuestionario posee ítems tanto positivos (1,2, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 16, 17 y 18) como negativos (3, 4, 5 y 13)

ANEXO 5
Ficha Sociodemográfica

ÁREA DE TRABAJO	SEXO	EDAD	MODALIDAD DE TRABAJO	FECHA DE APLICACION
<ul style="list-style-type: none">• STAFF ()• *WORKERS ()	<ul style="list-style-type: none">• (M)• (F)		<ul style="list-style-type: none">• PRESENCIAL ()• TELETRABAJO ()	

***Workers: obreros**

ANEXO 6

Cuestionario de Control-Exigencias y Apoyo social Karasek y Theorell (1990)

DATOS GENERALES

Staff () Worker () _____ Edad _____ Sexo: M: _____ F: _____

Área de trabajo; _____ Antigüedad: _____ Cargo: _____

INSTRUCCIONES. Las preguntas que se muestran a continuación corresponden a su entorno laboral. Ud. debe marcar con una "X" dentro del recuadro que mejor describa su situación para cada una de las preguntas. Considerar que NO hay respuestas buenas ni malas, solo se necesita que usted sea sincera a la hora de responder.

Totalmente en desacuerdo : TD
En desacuerdo : ED
De acuerdo : DA
Totalmente de acuerdo : TA

N°	ITEMS	RESPUESTAS			
		TD	ED	DA	TA
1	Mi trabajo requiere que aprenda cosas nuevas.				
2	Mi trabajo necesita un nivel elevado de calificación				
3	En mi trabajo debo ser creativo				
4	Mi trabajo consiste en hacer siempre lo mismo				
5	Tengo libertad de decidir cómo hacer mi trabajo				
6	Mi trabajo me permite tomar decisiones en forma autónoma				
7	En el trabajo tengo la oportunidad de hacer cosas diferentes				
8	Tengo influencia sobre como ocurren las cosas en mi trabajo				
9	En el trabajo tengo la posibilidad de desarrollar mis habilidades personales				
10	Mi trabajo exige hacerlo rápidamente				
11	Mi trabajo exige un gran esfuerzo mental				
12	En mi trabajo no se me pide hacer una cantidad excesiva				
13	Dispongo de suficiente tiempo para hacer mi trabajo				
14	No recibo pedidos contradictorios de los demás				
15	Mi trabajo me obliga a concentrarme durante largos periodos de tiempo.				
16	Mi tarea es interrumpida a menudo y debo finalizarla más tarde				
17	Mi trabajo es muy dinámico				

N°	ITEMS	RESPUESTAS			
		TD	ED	DA	TA
18	A menudo me retraso en mi trabajo porque debo esperar al trabajo de los demás				
19	Mi jefe se preocupa por el bienestar de los trabajadores que están bajo su supervisión				
20	Mi jefe presta atención a lo que digo				
21	Mi jefe tiene una actitud hostil o conflictiva hacia mi				
22	Mi jefe facilita la realización del trabajo				
23	Mi jefe consigue que la gente trabaje unida				
24	Las personas con las que trabajo están calificadas para las tareas que realizan				
25	Las personas con las que trabajo tienen actitudes hostiles hacia mi				
26	Las personas con las que trabajo se interesan por mi				
27	Las personas con las que trabajo son amistosas				
28	Las personas con las que trabajo se apoyan mutuamente para trabajar juntas				
29	Las personas con las que trabajo facilitan la realización del trabajo				

ANEXO 7

Cuestionario de compromiso organizacional (CO)

Meyer y Allen (1997)

Figueroa (2016); Jimenez (2018)

DATOS GENERALES

Staff () Worker () _____ Edad _____ Sexo: M: _____ F: _____

Área de trabajo: _____ Antigüedad: _____ Cargo: _____

INSTRUCCIONES. Las preguntas que se muestran a continuación corresponden a su entorno laboral. Ud. debe marcar con una "X" dentro del recuadro que mejor describa su situación para cada una de las preguntas. Considerar que NO hay respuestas buenas ni malas, solo se necesita que usted sea sincera a la hora de responder.

Totalmente de acuerdo	: TA
De acuerdo	: DA
Levemente de acuerdo	: LA
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	: NA/ND
En desacuerdo	: ED
Levemente en desacuerdo	: LD
Totalmente en desacuerdo	: TD

N°	ITEMS	RESPUESTAS						
		TA	DA	LA	NA/ND	ED	LD	TD
1	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.							
2	En realidad, siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.							
3	No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización							
4	No me siento emocionalmente ligado a la organización.							
5	No me siento como "parte de la familia" en esta organización							
6	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.							
7	Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.							
8	Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.							
9	Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.							
10	Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.							
11	Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.							

N°	ITEMS	RESPUESTAS						
		TA	DA	LA	NA/ND	ED	LD	TD
12	Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles							
13	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual							
14	Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.							
15	Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.							
16	La organización donde trabajo merece mi lealtad.							
17	No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.							
18	Siento que le debo mucho a esta organización.							

ANEXO 8

Resolución de Aprobación



RJ. N° 3674-2021-UCV-VA-EPG-F05L01/J-INT

RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 3674-2021-UCV-VA-EPG-F05L01/J-INT

Los Olivos, 2 de noviembre de 2021

VISTO:

El informe presentado por el (la) docente Mtro(a). Dr. (a) Zarate Ruiz Gustavo Ernesto de la Experiencia Curricular "Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación" del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**, a la Jefatura de la Escuela de Posgrado de la Filial Lima Norte de la Universidad César Vallejo, solicitando la inscripción del proyecto de investigación:

"Estrés laboral y compromiso organizacional en trabajadores de empresa de construcción en minería - 2021"

presentado por el (la) estudiante:

Bach. Leinny Melody Garcia Moran

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 7° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: *"El sistema de Evaluación de la Investigación implica el seguimiento de los trabajos de investigación, desde su concepción hasta su obtención de los resultados para su sustentación y publicación"*.

Que, el artículo 14° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: *"La vigencia del proyecto es un año. En caso de exceder el tiempo considerado, el interesado deberá remitirse a los procedimientos de investigación de la Escuela de Posgrado"*.

Que, el artículo 17° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: *"El proyecto de tesis es elaborado por un estudiante bajo la asesoría del docente metodólogo, dentro del cronograma y normatividad académica establecida y culmina, previa evaluación, con opinión favorable del docente metodólogo y la obtención de la resolución del proyecto"*.

Que, el artículo 35° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: *"El docente se constituye en asesor metodólogo, responsable del monitoreo y evaluación del diseño y desarrollo del proyecto de tesis"*.

Que, el (la) estudiante ha cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para inscribir su proyecto de tesis.

Que, el proyecto de investigación cuenta con la opinión favorable del docente metodólogo de la experiencia curricular de "Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación".

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas estatutarias y reglamento vigente;

SE RESUELVE:

Art. 1°.- Aprobar el proyecto de tesis ***Estrés laboral y compromiso organizacional en trabajadores de empresa de construcción en minería - 2021***, presentado por el (la) Bach. Leinny Melody Garcia Moran, con Código: 7002537313, el mismo que contará con un plazo máximo de un año para su ejecución.

Art. 2°.- Registrar el proyecto de tesis dentro del archivo de la línea de investigación: *Cultura y comportamiento organizacional*, correspondiente al Programa de *MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO*.

Art. 3°.- Designar al Mtro(a). Dr(a). Zarate Ruiz Gustavo Ernesto como asesor metodólogo del proyecto de tesis *Estrés laboral y compromiso organizacional en trabajadores de empresa de construcción en minería - 2021*.

Regístrese, comuníquese y archívese.




Omgero Trinidad Vargas, MBA
Jefe (e)

Escuela de Posgrado - Campus Lima Norte

ANEXO 9

Validación por Juicio de Expertos

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el o las variables de estudio

Nº	Variable 1: Estrés Laboral (EL): DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		NO	SI	NO	SI	NO	SI	
	DIMENSIÓN 1: CONTROL O DECISIONAL							
1.	Mi trabajo requiere que aprenda cosas nuevas.		X		X		X	
2.	Mi trabajo necesita un nivel elevado de calificación		X		X		X	
3.	En mi trabajo debo ser creativo		X		X		X	
4.	Mi trabajo consiste en hacer siempre lo mismo		X		X		X	
5.	Tengo libertad de decidir cómo hacer mi trabajo		X		X		X	
6.	Mi trabajo me permite tomar decisiones en forma autónoma		X		X		X	
7.	En el trabajo tengo la oportunidad de hacer cosas diferentes		X		X		X	
8.	Tengo influencia sobre como ocurren las cosas en mi trabajo		X		X		X	
9.	En el trabajo tengo la posibilidad de desarrollar mis habilidades personales		X		X		X	
	DIMENSIÓN 2: EXIGENCIAS DEL TRABAJO		X		X		X	
10.	Mi trabajo exige hacerlo rápidamente		X		X		X	
11.	Mi trabajo exige un gran esfuerzo mental		X		X		X	
12.	En mi trabajo no se me pide hacer una cantidad excesiva		X		X		X	
13.	Dispongo de suficiente tiempo para hacer mi trabajo		X		X		X	
14.	No recibo pedidos contradictorios de los demás		X		X		X	
15.	Mi trabajo me obliga a concentrarme durante largos periodos de tiempo		X		X		X	
16.	Mi tarea es interrumpida a menudo y debo finalizarla más tarde		X		X		X	
17.	Mi trabajo es muy dinámico		X		X		X	
18.	A menudo me retraso en mi trabajo porque debo esperar al trabajo de los demás		X		X		X	
	DIMENSIÓN 3: APOYO SOCIAL		X		X		X	
19.	Mi jefe se preocupa por el bienestar de los trabajadores que están bajo su supervisión		X		X		X	
20.	Mi jefe presta atención a lo que digo		X		X		X	
21.	Mi jefe tiene una actitud hostil o conflictiva hacia mí		X		X		X	
22.	Mi jefe facilita la realización del trabajo		X		X		X	
23.	Mi jefe consigue que la gente trabaje unida		X		X		X	
24.	Las personas con las que trabajo están calificadas para las tareas que realizan		X		X		X	
25.	Las personas con las que trabajo tienen actitudes hostiles hacia mí		X		X		X	
26.	Las personas con las que trabajo se interesan por mí		X		X		X	
27.	Las personas con las que trabajo son amistosas		X		X		X	
28.	Las personas con las que trabajo se apoyan mutuamente para trabajar juntas		X		X		X	
29.	Las personas con las que trabajo facilitan la realización del trabajo		X		X		X	

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: los ítems responden a los indicadores y dimensiones.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Zarate Ruiz Gustavo Ernesto

DNI: 09870134

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	Administrador - Mg. en MBA y GP Metodólogo y Temático	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	Universidad Cesar Vallejo	Docente	Lima	2018 - Actualidad	Asignado a la coordinación de las maestrías en finanzas y gestión del talento humano
02	Sodimac	Representante comercial	Lima	2011 - 2017	Venta a empresas
03	GIC	Asistente administrativo Jefe de producción	Lima	2007 - 2010	Encargado de la producción y asistente de gerencia

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 03 de noviembre de 2021

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el o las variables de estudio

N°	Variable 1: Estrés Laboral (EL): DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		NO	SI	NO	SI	NO	SI	
	DIMENSIÓN 1: CONTROL O DECISIONAL							
1.	Mi trabajo requiere que aprenda cosas nuevas.		X		X		X	
2.	Mi trabajo necesita un nivel elevado de calificación		X		X		X	
3.	En mi trabajo debo ser creativo		X		X		X	
4.	Mi trabajo consiste en hacer siempre lo mismo		X		X		X	
5.	Tengo libertad de decidir cómo hacer mi trabajo		X		X		X	
6.	Mi trabajo me permite tomar decisiones en forma autónoma		X		X		X	
7.	En el trabajo tengo la oportunidad de hacer cosas diferentes		X		X		X	
8.	Tengo influencia sobre como ocurren las cosas en mi trabajo		X		X		X	
9.	En el trabajo tengo la posibilidad de desarrollar mis habilidades personales		X		X		X	
	DIMENSIÓN 2: EXIGENCIAS DEL TRABAJO		X		X		X	
10.	Mi trabajo exige hacerlo rápidamente		X		X		X	
11.	Mi trabajo exige un gran esfuerzo mental		X		X		X	
12.	En mi trabajo no se me pide hacer una cantidad excesiva		X		X		X	
13.	Dispongo de suficiente tiempo para hacer mi trabajo		X		X		X	
14.	No recibo pedidos contradictorios de los demás		X		X		X	
15.	Mi trabajo me obliga a concentrarme durante largos periodos de tiempo		X		X		X	
16.	MI tarea es interrumpida a menudo y debo finalizarla más tarde		X		X		X	
17.	MI trabajo es muy dinámico		X		X		X	
18.	A menudo me retraso en mi trabajo porque debo esperar al trabajo de los demás		X		X		X	
	DIMENSIÓN 3: APOYO SOCIAL		X		X		X	
19.	MI jefe se preocupa por el bienestar de los trabajadores que están bajo su supervisión		X		X		X	
20.	MI jefe presta atención a lo que digo		X		X		X	
21.	MI jefe tiene una actitud hostil o conflictiva hacia mí		X		X		X	
22.	MI jefe facilita la realización del trabajo		X		X		X	
23.	MI jefe consigue que la gente trabaje unida		X		X		X	
24.	Las personas con las que trabajo están calificadas para las tareas que realizan		X		X		X	
25.	Las personas con las que trabajo tienen actitudes hostiles hacia mí		X		X		X	
26.	Las personas con las que trabajo se interesan por mí		X		X		X	
27.	Las personas con las que trabajo son amistosas		X		X		X	
28.	Las personas con las que trabajo se apoyan mutuamente para trabajar juntas		X		X		X	
29.	Las personas con las que trabajo facilitan la realización del trabajo		X		X		X	

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: los ítems responden a los indicadores y dimensiones.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Muñante Ramirez, Pierina Elizabeth

DNI: 71922005

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	Magister	2019 – 2020
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 Alas peruanas	Docente tiempo completo	Ica	2019-actualidad	Docente en diversos cursos referente a la psicología Revisión de tesis Jurado de tesis
02	Universidad Privada San Juan Bautista	Docente tiempo parcial	Ica	2021 - actualidad	Docente en diversos cursos referentes a la Psicología
03					

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 03 de noviembre de 2021



Pierina Elizabeth Muñante Ramirez
PSICÓLOGA
C.Ps.P. N° 33487

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el o las variables de estudio

N°	Variable 1: Estrés Laboral (EL): DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		NO	SI	NO	SI	NO	SI	
	DIMENSIÓN 1: CONTROL O DECISIONAL							
1.	Mi trabajo requiere que aprenda cosas nuevas.		X		X		X	
2.	Mi trabajo necesita un nivel elevado de calificación		X		X		X	
3.	En mi trabajo debo ser creativo		X		X		X	
4.	Mi trabajo consiste en hacer siempre lo mismo		X		X		X	
5.	Tengo libertad de decidir cómo hacer mi trabajo		X		X		X	
6.	Mi trabajo me permite tomar decisiones en forma autónoma		X		X		X	
7.	En el trabajo tengo la oportunidad de hacer cosas diferentes		X		X		X	
8.	Tengo influencia sobre como ocurren las cosas en mi trabajo		X		X		X	
9.	En el trabajo tengo la posibilidad de desarrollar mis habilidades personales		X		X		X	
	DIMENSIÓN 2: EXIGENCIAS DEL TRABAJO		X		X		X	
10.	Mi trabajo exige hacerlo rápidamente		X		X		X	
11.	Mi trabajo exige un gran esfuerzo mental		X		X		X	
12.	En mi trabajo no se me pide hacer una cantidad excesiva		X		X		X	
13.	Dispongo de suficiente tiempo para hacer mi trabajo		X		X		X	
14.	No recibo pedidos contradictorios de los demás		X		X		X	
15.	Mi trabajo me obliga a concentrarme durante largos periodos de tiempo		X		X		X	
16.	Mi tarea es interrumpida a menudo y debo finalizarla más tarde		X		X		X	
17.	Mi trabajo es muy dinámico		X		X		X	
18.	A menudo me retraso en mi trabajo porque debo esperar al trabajo de los demás		X		X		X	
	DIMENSIÓN 3: APOYO SOCIAL		X		X		X	
19.	Mi jefe se preocupa por el bienestar de los trabajadores que están bajo su supervisión		X		X		X	
20.	Mi jefe presta atención a lo que digo		X		X		X	
21.	Mi jefe tiene una actitud hostil o conflictiva hacia mí		X		X		X	
22.	Mi jefe facilita la realización del trabajo		X		X		X	
23.	Mi jefe consigue que la gente trabaje unida		X		X		X	
24.	Las personas con las que trabajo están calificadas para las tareas que realizan		X		X		X	
25.	Las personas con las que trabajo tienen actitudes hostiles hacia mí		X		X		X	
26.	Las personas con las que trabajo se interesan por mí		X		X		X	
27.	Las personas con las que trabajo son amistosas		X		X		X	
28.	Las personas con las que trabajo se apoyan mutuamente para trabajar juntas		X		X		X	
29.	Las personas con las que trabajo facilitan la realización del trabajo		X		X		X	

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: los ítems responden a los indicadores y dimensiones.

Variable 1: Estrés laboral

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

Variable 2: Compromiso organizacional

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

Apellidos y nombres del juez validador: BENAVIDES MAYAUTE, LUCIA

DNI: 71451178

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERU	DOCENTE	2020 - ACTUALIDAD
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 TECNOLÓGICA DEL PERU	DOCENTE	ICA	2020 - ACTUALIDAD	DOCENTE A TIEMPO COMPLETO
02	CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIA VITALIZA	PSICOLOGA	ICA	2019- 2021	PSICOLOGA
03	EMPRESA MANUELITA ICA	PSICOLOGA RRHH	ICA	2018 - 2020	CAPACITACION Y RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

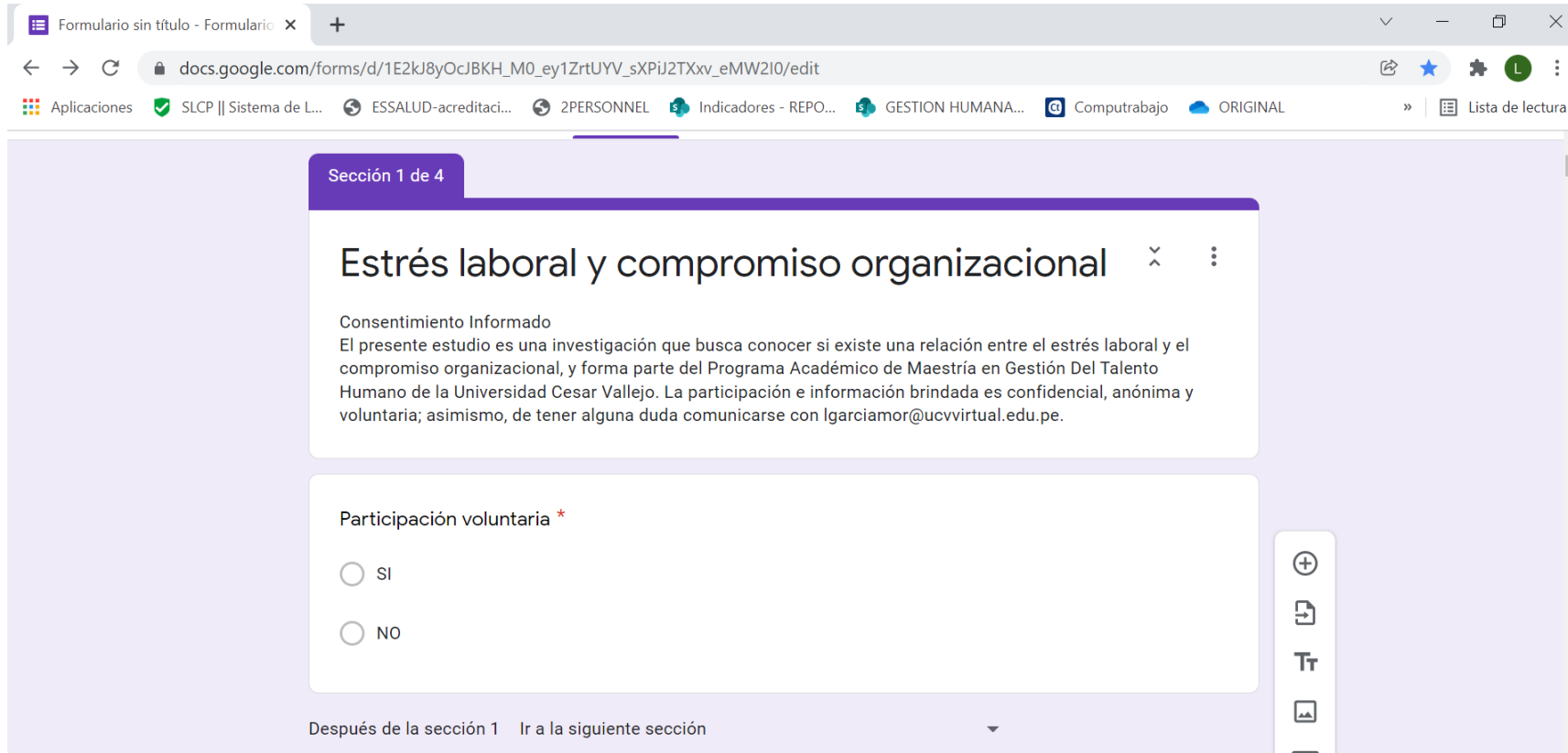
Lima, 03 de noviembre de 2021

Lucia Del Carmen Benavides Mayaute
PSICOLOGA
C. P. S. P. 25941

Firma

ANEXO 10

Consentimiento Informado



Sección 1 de 4

Estrés laboral y compromiso organizacional

Consentimiento Informado

El presente estudio es una investigación que busca conocer si existe una relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional, y forma parte del Programa Académico de Maestría en Gestión Del Talento Humano de la Universidad Cesar Vallejo. La participación e información brindada es confidencial, anónima y voluntaria; asimismo, de tener alguna duda comunicarse con lgarciamor@ucvvirtual.edu.pe.

Participación voluntaria *

SI

NO

Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección

Enlace de acceso al formulario: https://docs.google.com/forms/d/1E2kJ8yOcJBKH_M0_ey1ZrtUYV_sXPiJ2TXxv_eMW2I0/edit

ANEXO 11

Base de Datos

*DATA_LEINNY.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

11:

	COMPROMISO_NORMATIVO	GRADO_DESICIONAL	GRADO_EXIGENCIA
1	30	TENDENCIA ALTA	3,00
2	36	TENDENCIA ALTA	2,00
3	36	TENDENCIA BAJA	2,00
4	27	TENDENCIA ALTA	3,00
5	32	TENDENCIA ALTA	2,00
6	32	TENDENCIA ALTA	3,00
7	26	TENDENCIA BAJA	2,00
8	24	TENDENCIA ALTA	2,00
9	24	TENDENCIA ALTA	2,00
10	31	TENDENCIA ALTA	2,00
11	37	ALTA	2,00
12	32	TENDENCIA BAJA	2,00
13	33	ALTA	3,00
14	33	ALTA	3,00
15	36	ALTA	2,00
16	34	TENDENCIA ALTA	2,00
17	36	TENDENCIA BAJA	3,00
18	41	ALTA	2,00
19	32	TENDENCIA BAJA	2,00
20	26	TENDENCIA BAJA	2,00
21	28	TENDENCIA ALTA	2,00
22	37	TENDENCIA ALTA	2,00
23	33	ALTA	2,00

62 de 62 variables

Recodificar en distintas variables

Variable numérica -> Variable de salida:
D_APOYO_SOCIAL -> GRADO_APOY...

Variable de salida
Nombre: GRADO_APOYO_SOCIAL
Etiqueta: GRADO_APOYO_SOCIAL
Cambiar

Valgres antiguos y nuevos...

Si... (condición de selección de caso opcional)

Aceptar Pegar Restablecer Cancelar Ayuda

Vista de datos Vista de variables

Ve a Configuración para activar Windows.



11: Visible: 63 de 63 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11
1	3	4	3	4	4	3	3	3	3	1	
2	4	3	3	4	4	1	4	3	3	3	
3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	1	
4	4	3	4	1	3	3	1	3	3	4	
5	3	3	3	2	3	3	1	3	3	1	
6	4	4	4	2	3	3	0	1	3	3	
7	3	3	3	4	1	1	1	1	3	1	
8	3	3	4	2	3	4	3	3	4	1	
9	3	3	4	2	3	4	3	3	4	1	
10	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
11	4	4	4	4	4	0	4	4	4	3	
12	3	4	3	4	1	1	3	0	4	1	
13	4	4	3	4	1	3	4	4	4	3	
14	4	4	3	4	1	3	4	4	4	3	
15	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	
16	4	3	3	1	3	3	3	3	3	1	
17	4	4	4	1	4	1	0	1	4	1	
18	4	4	4	1	4	3	4	4	4	1	
19	3	3	3	2	1	3	1	0	1	1	
20	3	3	3	2	3	0	0	3	3	0	
21	3	3	3	4	3	3	3	1	3	1	

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

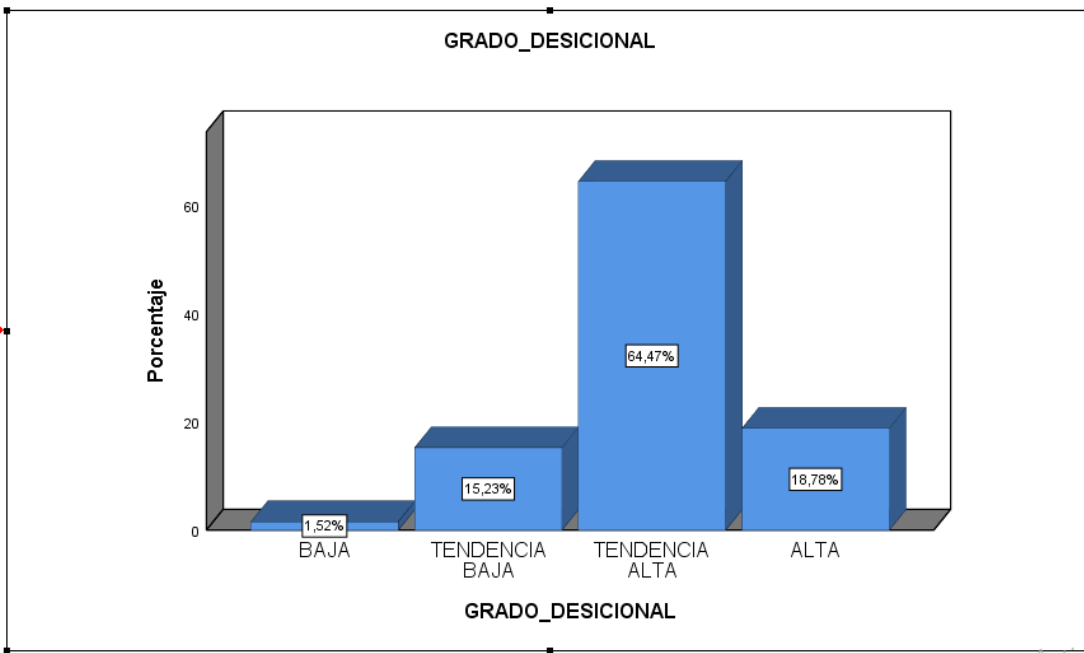
	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Participació...	Cadena	2	0	Participación vo...	Ninguno	Ninguno	6	Lzquierda	Nominal	Entrada
2	ÁREADETR...	Cadena	17	0	ÁREA DE TRA...	Ninguno	Ninguno	17	Lzquierda	Nominal	Entrada
3	SEXO	Cadena	9	0	GÉNERO	Ninguno	Ninguno	9	Lzquierda	Nominal	Entrada
4	EDAD	Numérico	2	0	EDAD	Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
5	MODALIDA...	Cadena	11	0	MODALIDAD D...	Ninguno	Ninguno	11	Lzquierda	Nominal	Entrada
6	P1	Numérico	1	0	1. Mi trabajo re...	{0, TOTAL ...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
7	P2	Numérico	1	0	2. Mi trabajo ne...	{0, TOTAL ...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
8	P3	Numérico	1	0	3. En mi trabaj...	{0, TOTAL ...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
9	P4	Numérico	1	0	4. Mi trabajo co...	{0, TOTAL ...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
10	P5	Numérico	1	0	5. Tengo liberta...	{0, TOTAL ...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
11	P6	Numérico	1	0	6. Mi trabajo m...	{0, TOTAL ...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
12	P7	Numérico	1	0	7. En el trabajo...	{0, TOTAL ...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
13	P8	Numérico	1	0	8. Tengo influen...	{0, TOTAL ...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
14	P9	Numérico	1	0	9. En el trabajo...	{0, TOTAL ...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
15	P10	Numérico	1	0	10. Mi trabajo e...	{0, TOTAL ...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
16	P11	Numérico	1	0	11. Mi trabajo e...	{0, TOTAL ...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
17	P12	Numérico	1	0	12. En mi traba...	{0, TOTAL ...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
18	P13	Numérico	1	0	13. Dispongo d...	{0, TOTAL ...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
19	P14	Numérico	1	0	14. No recibo p...	{0, TOTAL ...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
20	P15	Numérico	1	0	15. Mi trabajo ...	{0, TOTAL ...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
21	P16	Numérico	1	0	16. Mi tarea es ...	{0, TOTAL ...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
22	P17	Numérico	1	0	17. Mi trabajo e...	{0, TOTAL ...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
23	P18	Numérico	1	0	18. A menudo ...	{0, TOTAL ...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
24	P19	Numérico	1	0	19. Mi jefe se p...	{0, TOTAL ...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
25	P20	Numérico	1	0	20. Mi jefe se p...	{0, TOTAL ...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**

Activar Windows. Ve a Configuración para activar Windows.

- Resultado
 - Registro
 - Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Estadísticos
 - GRADO_DESICIO
 - Gráfico de barras
 - Registro

TENDENCIA BAJA	30	15,2	15,2	16,8
TENDENCIA ALTA	127	64,5	64,5	81,2
ALTA	37	18,8	18,8	100,0
Total	197	100,0	100,0	



RECODE D_EXIGENCIAS_DEL_TRABAJO (1 thru 14=1) (15 thru 23=2) (24 thru 28=3) (29 thru 36=4) INTO

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

ANEXO 12

Carta de Presentación



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 13 de diciembre de 2021
Carta P. 1628-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Lic.
CHERO MASIAS JOHN HENRY
JEFE DE GESTION HUMANA
STRACON

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a GARCIA MORAN, LEINNY MELODY; identificada con DNI N° 72373223 y con código de matrícula N° 7002537313; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Estrés laboral y compromiso organizacional en trabajadores de empresa de construcción en minería – 2021

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador GARCIA MORAN, LEINNY MELODY asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Ornelio Trinidad Vargas, MBA
Jefe (e)
Escuela de Posgrado
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



✎ Redactar



1 de 6 < >

- Correo
- ▶ Enviados
- 📄 Borradores 1
- ▼ Más
- Chatear +

No hay conversaciones
- Espacios +

Aún no hay espacios
- Reunión

UCV_Carta de Presentación_Garcia Moran Leinny



LEINNY MELODY GARCIA MORAN <lgarciamor@ucvvirtual.edu.pe>
para john.chero, bcc: leinnymelody

🕒 12:43 (hace 4 horas) ☆ ↶ ⋮

Hola John,

Como estas.
Como te comente hace unos días, estoy llevando una maestría en la Universidad César Vallejo, y ya me han emitido la carta de presentación de la investigación que estoy realizando.
Agradecería tu amable apoyo con tu firma en el archivo en Word, es el único documento que se debe completar.

Una vez más, muchas gracias por tu apoyo.

Saludos cordiales,
Atte.
Leinny Garcia

2 archivos adjuntos

