



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Estrés laboral y compromiso organizacional en los colaboradores
de una empresa industrial del distrito de Lurigancho – Chosica,
2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología**

AUTORAS:

Cardenas Alva, Leslie Raquel (0000-0002-9042-5154)
Huamani Vargas, Liliana (0000-0002-1952-0060)

ASESOR:

Mg. Castro Santisteban Martin (0000-0002-8882-6135)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Queremos dedicar esta investigación a nuestros padres quienes son los pilares fundamentales y responsables de nuestra formación profesional, por su confianza, amor y apoyo incondicional. En especial a mis abuelos que siempre confiaron en mí.

Agradecimiento

Agradecemos a Dios por guiarnos y darnos la fuerza necesaria para culminar este proyecto. A nuestros padres por su apoyo incondicional y por saber que están orgullosos de nosotras en cada paso que damos. A la Universidad César Vallejo por la oportunidad de obtener el grado de licenciatura en esta su casa de estudios.

Índice de contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Indice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGIA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación:	16
3.2. Variable y Operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo:	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos Éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXO	

Índice de tablas

Tabla 1.	Prueba correlación de Pearson entre estrés laboral y compromiso organizacional	22
Tabla 2.	Prueba correlación de Pearson entre estrés laboral y compromiso afectivo	24
Tabla 3.	Prueba correlación de Pearson entre estrés laboral y compromiso de continuidad	26
Tabla 4.	Prueba correlación de Pearson entre estrés laboral y compromiso normativo	28
Tabla 5.	Descripción de niveles de estrés laboral	30
Tabla 6.	Descripción de niveles de compromiso organizacional	31

Índice de figuras

Figura 1.	Diagramas de dispersión en la correlación estrés laboral y compromiso organizacional	23
Figura 2.	Prueba correlación de Pearson entre estrés laboral y compromiso afectivo	25
Figura 3.	Prueba correlación de Pearson entre estrés laboral y compromiso de continuidad	27
Figura 4.	Prueba correlación de Pearson entre estrés laboral y compromiso normativo	29

Resumen

Se tuvo como fin de la investigación determinar la relación entre estrés laboral y compromiso organizacional, se contó con objetivos específicos: determinar si existe relación entre estrés laboral y compromiso afectivo, determinar si existe relación entre estrés laboral y compromiso normativo, determinar si existe relación entre estrés laboral y compromiso de continuidad y por último identificar el nivel de estrés laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa industrial del distrito de Lurigancho – Chosica, 2021. Se seleccionó una muestra de 200 trabajadores de una empresa industrial, siendo estudio de diseño no experimental, descriptivo - correlacional y tipo básica. Asimismo, se empleó los instrumentos para cada variable esto es: la escala de estrés laboral de la OIT – OMS y la escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Como resultados tenemos que las variables presentan correlación, ya que, $p < 0.05$, así mismo, es directa y de intensidad alta ($Rho = ,641$). Se concluye, que existe relación significativa entre las variables de estrés laboral y compromiso organizacional.

Palabras clave: estrés laboral, compromiso organizacional, empresarial.

Abstract

The purpose of the research was to determine the relationship between work stress and organizational commitment, with specific objectives: to determine if there is a relationship between work stress and affective commitment, to determine if there is a relationship between work stress and normative commitment, to determine if there is a relationship between work stress and continuity commitment and finally to identify the level of work stress and organizational commitment in the collaborators of an industrial company in the district of Lurigancho - Chosica, 2021. A sample of 200 workers of an industrial company was selected, being a non-experimental, descriptive-correlational and basic type study. The instruments used for each variable were: the ILO-WHO work stress scale and the Meyer and Allen Organizational Commitment scale. As results we have that the variables present correlation, since, $p < 0.05$, likewise, it is direct and of high intensity ($Rho = .641$). It is concluded that there is a significant relationship between the variables of work stress and organizational commitment.

Keywords: work stress, organizational commitment, business.

I. INTRODUCCIÓN

En estos dos últimos años, el contexto de la globalización y la inestabilidad de las organizaciones ante la pandemia, ha causado en los colaboradores grandes frustraciones, llevándolos a una afectación emocional, conduciendo al aumento del estrés en el trabajo, generando una afectación en el rendimiento y el compromiso con la organización (Carranco y Pando, 2019).

La organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016), menciona que el 60% de ausentismo, son generados por el estrés, en la Unión Europea, afecta a 40 millones de empleadores, sin embargo, solo el 26 % de las empresas ha adoptado medidas para reducirlo.

En América Latina, Mejía et al. (2020), refieren que los países con mayor nivel de estrés son Venezuela con 63%, seguido de Ecuador (54%) y por último Panamá (49%); Los menores índices se encuentran Perú (29%) y Colombia (26%). Asimismo, el género con mayor porcentaje son las mujeres (44.8%) y los varones (37,6%).

En el Perú, Bada et al. (2020) mostraron indicadores medios de estrés laboral con el 80,7 % en profesores. Del mismo modo, se observó que existe una baja posibilidad de que se pueda generar un cuadro fisiopatológico producto del estrés alto con un 1,4 %. Por otro lado, Delgado et al. (2020) en una red de salud de Trujillo, realizó un análisis basándose en el estrés y el desempeño. Los resultados reportaron que el 98% de los empleados mostraron un promedio medio y alto de estrés laboral y el 39,8% un desempeño laboral regular, se identificó que las principales causas fueron: la escasa de autonomía, sobrecarga de funciones, espacios reducidos y ambientación desagradable.

Según, Vargas y Machicao (2020). En Bolivia alcanzaron los siguientes porcentajes frente al compromiso organizacional, en sus trabajadores con hijos logró un 90,42% y los que no tienen hijos con 84,02%. En el caso de sus dimensiones, en el compromiso afectivo, el grupo "con hijos" alcanzó un 77,29% y los "sin hijos" con 73,47%. En la dimensión de permanencia se evidenció la diferencia más grande, el grupo "con hijos" consiguió un 62,23% y los "sin hijos"

con 55,66 %. Finalmente, el normativo, el grupo "con hijos" obtuvo 73,26% y los "sin hijos" con 67,95%.

Por último, Fabián (2017), en el sector de la salud de Trujillo, señaló que el 65.3% de los trabajadores poseen un compromiso organizacional nivel medio, por otra parte, se observó que existe un mayor compromiso normativo y afectivo en los colaboradores que no están contratados, todo lo contrario, a los trabajadores de planilla. También Anchelia et al. (2020) indican que el 56% de sus trabajadores mostraron buena gestión administrativa e identificación con el compromiso organizacional. Asimismo, en compromiso afectivo frente a la gestión obtuvieron 74% que lo considera como alto y en compromiso de continuidad obtuvieron 36% considerado moderado.

De acuerdo a lo expuesto se propone la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa industrial del distrito de Lurigancho-Chosica, 2021?, por otro lado este trabajo está justificado, a nivel teórico, porque permite la ampliación del conocimiento del marco teórico que sustentan las variables, a su vez no existe investigación en relación a estas dos variables sobre todo en el rubro industrial por lo que los resultados estudiados aportará como material de consulta para futuras investigaciones. A nivel social; porque brinda información que aportará como antecedente para futuras investigaciones, de esta manera contribuir al desarrollo científico.

La presente investigación tuvo como objetivo fundamental: Determinar si existe relación entre estrés laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa industrial del distrito de Lurigancho-Chosica, 2021. Así mismo se plantearon objetivos específicos, estas son: Determinar si existe relación entre estrés laboral y compromiso afectivo en los colaboradores de una empresa industrial del distrito de Lurigancho-Chosica, 2021, determinar si existe relación entre estrés laboral y compromiso normativo en los colaboradores de una empresa industrial del distrito de Lurigancho-Chosica, 2021, determinar si existe relación entre estrés laboral y compromiso de continuidad en los colaboradores de una empresa industrial del distrito de Lurigancho-Chosica, 2021 e identificar el nivel de estrés laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una

empresa industrial del distrito de Lurigancho – Chosica, 2021.

A continuación, se planteará la hipótesis general: Existe relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa industrial del distrito de Lurigancho-Chosica, 2021. Las hipótesis específicas son: Existe relación entre el estrés laboral y el compromiso afectivo en los colaboradores de una empresa industrial del distrito de Lurigancho-Chosica,2021, existe relación entre el estrés laboral y compromiso normativo en los colaboradores de una empresa industrial del distrito de Lurigancho-Chosica, 2021, existe relación entre estrés laboral y compromiso de continuidad en los colaboradores de una empresa industrial del distrito de Lurigancho-Chosica, 2021 y por ultimo qué nivel de estrés laboral y compromiso organizacional existe en los colaboradores de una empresa industrial del distrito de Lurigancho-Chosica, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

García et al. (2020) realizó una indagación en México, cuyo objetivo se basó en determinar la relación entre estrés laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una pyme. Fue de tipo cuantitativa, básica, correlacional y no experimental. Se aplicaron los cuestionarios de estrés laboral de Cabrera e Urbina y de compromiso organizacional de Meyer. Donde se observó una correlación negativa $r = -0,135$ y $p < 0.05$, por lo que podemos decir que el estrés influye en el compromiso organizacional. Se evidenció la relación del estrés laboral y el compromiso afectivo, dando como resultado $r = -0,263$, por lo que se finaliza que esta variable impacta de manera inversa.

Wang et al. (2020). Efectuaron una investigación correlacional entre estrés laboral y compromiso organizacional en profesores universitarios chinos. Teniendo como objetivo identificar la correlación de estas variables. El estudio fue cuantitativa, básica, correlacional y no experimental. Se utilizaron dos cuestionarios que fueron aplicado a 200 profesores pertenecientes a 22 universidades. El resultado arrojó una correlación entre las variables con un valor de $-0,235$, con un “p” valor igual a 0.01, considerándose una cifra menor a 0.05, concluyendo que un menor nivel de estrés laboral asegura un mayor compromiso organizacional.

Sariwulan et al. (2019) desarrolló un estudio en trabajadores de una empresa en Jakarta, Indonesia, su objetivo se basó en relacionar el estrés laboral y el compromiso organizacional, se utilizaron dos cuestionarios teniendo como muestra 160 colaboradores. La investigación fue de tipo básico, transversal y no experimental. Los resultados mostraron una correlación entre las variables teniendo como resultados -0.89 , -0.94 y -0.89 . Finalizando que el estrés laboral afecta al compromiso organizacional.

Abdelmoteleb (2019). investigó la correlación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional, teniendo como objetivo evaluar si existe relación entre estas dos variables. Se utilizó dos cuestionarios y una muestra de 252 trabajadores de dos empresas industriales de Gharbia y Egipto, fue de estudio básico y no experimental. El resultado arrojó un coeficiente de correlación entre las variables presentando como resultado -0.49 , y obteniendo un “p” valor que fue igual a 0.00,

considerando dicho valor menor a 0.05, llegando a la conclusión que un menor nivel de estrés laboral asegura un mayor nivel de compromiso organizacional.

Chiang et al. (2018), se enfocaron en reconocer la relación entre satisfacción y estrés laboral en los empleados de una casa de caridad en Chile. El estudio fue no experimental, transversal, de diseño descriptivo y correlacional. Se contó con 184 empleados, entre el personal administrativo y asistencial. Se aplicó el instrumento Job Content Questionnaire, el cuestionario de Karasek y de satisfacción laboral. Los resultados indicaron una baja demanda y de tensión, frente al apoyo y el control laboral. En cuanto a satisfacción laboral se obtuvo un nivel promedio. Por lo que se concluyó que, a mayor satisfacción y control laborales, se reduce el estrés, Así mismo se observó que el soporte global refuerza la satisfacción laboral y atenúa el estrés.

En los antecedentes nacionales Huamán y Maradiegue (2018) desarrollaron un estudio en Trujillo, su objetivo fue examinar la relación entre Compromiso y Estrés Laboral, con una muestra de 44 colaboradores de una Financiera. El estudio fue de tipo no experimental, de corte transaccional, correlacional. Las pruebas fueron “Encuesta de indicadores del compromiso laboral” e Indicadores del estrés laboral, de Yache. Se manifestó un 80% en el área de compromiso, seguido con un 82% respecto a la segunda variable, finalizando que a mayor estrés laboral será mejor el compromiso organizacional.

Pinto (2018) efectuó una investigación descriptiva en la ciudad de Moquegua donde buscó determinar el nivel de estrés en docentes de nivel primaria en un centro educativo público. Contando con una muestra de 165 profesores, se aplicó el “Inventario para evaluar estrés individual”. Donde los resultados mostraron que el 57.6% de encuestados presentan un grado elevado de estrés y un 10.9% muestran un nivel de estrés peligroso. Finalizando que el centro educativo presenta estrés laboral.

Talledo y Ugaz (2019) realizaron una investigación en personal de un call center de Ate - Lima; donde se evaluó la correlación entre el estrés laboral y satisfacción laboral. El estudio fue cuantitativo, correlacional, de tipo aplicada, de diseño no experimental y transaccional. Se contó con 19 colaboradores y se administró dos instrumentos, el cuestionario Job Satisfaction Index de Spector y la escala de estrés laboral de Ivancevich y Mattenson. Los resultados mostraron una correlación inversa entre las dos variables, obteniendo una correlación de ($r = -.486$), lo que refleja que, a mayor presencia de estrés laboral, será menor la satisfacción laboral. Respecto a las dimensiones de clima organizacional y de cohesión de grupos del estrés laboral presentaron una correlación inversa con la satisfacción laboral con un puntaje de correlación de $r = -.456$ y $r = -.598$ y de significancia $.050$ y $.007$. Finalizando que el estrés laboral repercute en la satisfacción laboral.

Guizado (2018) realizó un estudio en Lima, donde buscó determinar el grado de compromiso en una comisaría, con una muestra de 128 policías de ambos sexos. El diseño de investigación fue cuantitativo con alcance descriptivo. Se aplicó el cuestionario de compromiso OCQ, donde los resultados arrojaron que el 54% de los policías mostraron un nivel promedio de compromiso en general. Finalizando que hay un adecuado nivel de compromiso organizacional.

Lévano (2018) averiguó sobre el compromiso organizacional en operarios de la empresa Atento, Lima – Santa Anita. El estudio realizado fue descriptivo y de diseño no experimental. Donde se describió el nivel de compromiso que presentan los colaboradores. Se usó el cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. La muestra fue de 46 colaboradores. Los resultados arrojaron un 39,13% de nivel promedio de compromiso organizacional. En la dimensión afectiva el 23,91% obtuvo un nivel alto, en la dimensión de continuidad un 32,61% y en la dimensión normativa un 34,78%. por lo que se concluyó que menos de la mitad de los asesores presentaron un nivel bajo de compromiso.

La primera definición del estrés tuvo lugar en el siglo XIV, donde hace referencia las adversidades y problemas, posteriormente en el siglo XVII, Robert Hooke precisa como el vínculo entre la "carga" externa producida por un objeto y la distorsión percibida por uno mismo. En el siglo XVIII, la palabra estrés alude al

estado de resistencia ante los dominios externos, mientras que el stress se ha empleado en el contexto social, física y metalúrgica, refiriéndose a una fuerza ejercida sobre algún objeto ocasionando tensión. En 1936, Hans Selye incluye la palabra estrés como un síndrome integrado por variaciones inesperadas del organismo provocados por las demandas, el estrés se desarrolló a partir de los estudios de Selye en los años 1936, 1960 y 1974 como un término relevante y nuevo en la medicina. (Sierra y Ortega, 2003).

Fernández-Abascal (1995) aborda al estrés desde una posición psicosocial, analizando que las condiciones sociales están involucradas en el origen de las experiencias estresantes, así mismo Cockerham (2001), considera el estrés como un efecto inevitable de la organización social y no tanto como precedentes insólitos de un trastorno, como se ha conservado en la medicina y psicología. Actualmente, el término estrés se refiere al recargo emocional que experimenta el ser humano, asociado a la imposición del ambiente y se evidencia en un estado de nerviosismo por lo que solicita un sobreesfuerzo del sujeto.

Desde el sentido filosófico, esta teoría tiene mucho de común con el idealismo fisiológico de Johannes Müller, donde la tradición filosófica ha considerado existencia y esencia, enfocándose principalmente en la esencia en sí misma. En 1812, la existencia estuvo a punto de desaparecer por la razón o la esencia, pero con la valentía de Kierkegaard en 1965 esto no se originó; este autor dio a conocer la corriente filosófica del existencialismo. Para los filósofos, la existencia se basa en la experiencia del sujeto, porque el ser humano se distingue como un ser libre en el mundo y rodeado de la nada. El existencialismo está destinada al análisis de la condición humana, resaltando sus valores como: la individualidad, la emoción de la existencia y búsqueda del significado de la vida. (Sierra y Ortega, 2003).

Según el enfoque epistemológico, las ciencias biomédicas y del comportamiento han evidenciado un impulso por la investigación científica del estrés y su acción sobre el organismo. Esto se realizó de manera aislada, donde los investigadores examinaban que las respuestas fisiológicas no contaban con ningún correlato psicológico y viceversa, manifestando un bajo interés por la labor científica integrado y multidisciplinario. A principios de 1980, estas dos disciplinas

científicas comenzaron a investigar adecuadamente, los mecanismos psicobiológicos de este fenómeno. El cambio en la metodología de estudio e investigación argumentan al avance de la ciencia en tres áreas importantes: el desarrollo de la neurociencia, la evolución en las técnicas de imágenes de resonancia magnética funcional y la revolución genómica. Estos estudios multidisciplinarios que introducen variables biomédicas y psicosociales ha motivado el desarrollo del trabajo empírico y ha permitido un crecimiento fundamental en el campo de la neurociencia y la psicooncología. (Moscoso, 2014).

Según Vidal (2019), el estrés es la manifestación inmediata del cuerpo a nuevos cambios ambientales, internos o externos, por medio del cual se alista para contrarrestar las supuestas amenazas que puedan generarse como causa de una situación nueva. En este sentido, Selye (1956) citado en Patlán (2019), menciona que el estrés es necesario y beneficioso, pero este debe darse en una cantidad considerable porque es demasiado dañino para la salud, por lo cual se recomienda y se considera solo una pequeña dosis, a partir de ello se plantea dos tipos: Uno de estos es el eustrés, considerado como óptimo o positivo debido a que nos motiva, nos permite enfrentar retos, nos incentiva a obtener buenos resultados y adaptarnos a nuevos cambios y por otro lado el distrés, observado como negativo o dañino, este viene a ser un estrés excesivo generando angustia, aflicciones y como consecuencia puede originar patologías mentales.

Con respecto al estrés laboral, Selye (1956) citado por Osorio y Cárdenas, (2017) lo define como una manifestación instantánea frente a estímulos o situaciones incómodas, así mismo refiere que el estrés es una transacción de interrelación entre las características y las condiciones ambientales del individuo; sin embargo, para la OIT (2016) es considerado como un trastorno perjudicial para la producción, las finanzas, la salud mental y físicas de los trabajadores; por lo que estima como una reacción innata del colaborador frente a las presiones e exigencias, poniendo a prueba sus habilidades, sus conocimientos y su capacidad para enfrentar situaciones nuevas.

Por otro lado, se encuentran Lazarus y Folkman (1986) citado en Leka et al. (2019) quienes lo definen como una relación perturbadora y abrumadora, que afecta el aspecto físico, los pensamientos y las emociones del trabajador,

perjudicando así el desempeño laboral; así mismo, Barradas et al. (2018) indican al estrés laboral como manifestaciones psicológicas y físicas que son efecto de las exigencias del ambiente laboral y son amenazas para la salud del individuo. Finalmente, Monroy & Juárez (2019) afirma como una problemática que afecta a las personas de cualquier edad o género, el cual estos están expuestos a diferentes factores estresantes propios del empleado.

Selye (1926 citado en Celik (2018)), menciona que las circunstancias psicosociales del estrés laboral son por los inconvenientes en la delegación de deberes, falta de liderazgo, actividades monótonas, inadecuadas condiciones de ambiente laboral, periodos largos de trabajo, incumplimiento de normas e políticas laborales, poca organización e inadecuada información de funciones y por último la ausencia de plan de vida laboral. Por otro lado, Segura y Pérez (2016) afirman que ambos géneros están expuestos a factores estresantes en sus centros laborales, ya sea que en algunos casos afecta más a uno que al otro, pero ambos enfrentan estas situaciones. Por consiguiente, todas las personas estamos expuestos a padecer las consecuencias de esta problemática.

Con respecto a las sintomatologías del estrés laboral Brunet (2017) hace mención a la sintomatología psicológica, donde se presentan problemas psicosomáticos que son relacionados a padecimientos físicos, así mismo muestra actitudes negativas frente a uno mismo ocasionando depresión o ansiedad, el cual es uno de los síntomas con mayor frecuencia. También se evidencia la cólera, este se genera cuando el sujeto no puede controlar el ambiente y finalmente el aburrimiento, este sentimiento se da por la monotonía de la actividad del trabajo ocasionando poca paciencia a la frustración que se presenta ante los acontecimientos no esperados.

Por otro lado, Uribe (2015) hace referencia a la sintomatología organizacional, este se manifiesta con el decaimiento de la productividad, ocasionando bajos ánimos y pocas energías para desarrollar actividades, generando actitudes negativas, como el mal humor y mala atención hacia los clientes. Se presenta también la rotación, el cual es evidenciado con un alto porcentaje de abandono laboral. Finalmente, Quiroga et al. (2016) que hace mención a la sintomatología ambiental, en estas se dan las actitudes negativas a la

vida en general, donde el trabajador muestra negatividad no solo hacia el trabajo, sino en todos los aspectos como familiar, amical, entre otros. En este aspecto se muestra la decadencia de la calidad de vida personal, evidenciando una clara disminución del bienestar personal y social del colaborador.

La Teoría basada en la respuesta de Selye, los estudios realizados sobre respuestas fisiológicas ante un estímulo estresor fue estudiado por Cannon, en esta investigación introdujo dos conceptualizaciones fundamentales como la respuesta de lucha o huida y la homeostasis. (Patlán, 2019). A partir de ello que Selye en (1956) citado en Osorio y Cárdenas (2017) realizó la teoría sobre la influencia del estrés en las personas y cómo afrontar las consecuencias de esta problemática. Para ello se observó a pacientes que mostraban dolencias físicas y estas no eran por esta enfermedad, por consiguiente, asumió que era por el esfuerzo del organismo como respuesta al estrés a la que calificó Síndrome General de Adaptación (SGA).

Teniendo en cuenta Patlán, (2019) citando a Chiavenato (2009). Menciona 3 fases, una de ellas es la fase de alarma, esta es caracterizado por la reacción del organismo cuando se encuentra en peligro o expuesto a estímulos nuevos, donde se produce una serie de manifestaciones como aumento de la respiración, aceleración del ritmo cardiaco, etc. Cabe recalcar que esta situación es momentánea y no es dañino para la persona. Seguidamente la fase de resistencia, es aquí cuando se produce la adaptación del organismo frente a esta situación con todos los recursos posible para no lograr la afectación de ello. Por último, la fase del agotamiento, esta se caracteriza por la mayor incidencia de los síntomas y los trastornos psicológicos pueden convertirse en crónicos ocasionando la muerte al paciente.

Con respecto a la teoría del modelo de demanda del estrés laboral, Karasek (1979) observa que la salud de los trabajadores se veía influenciada por las exigencias psicológicas y el cargo de control que tiene el colaborador frente a la exigencia laboral. Donde las demandas psicológicas son obligaciones del puesto, donde el colaborador mostrará habilidades y competencias, como ser atento, proactivo, etc. Con respecto al control, son herramientas que se le proporciona al colaborador para un mejor desenvolvimiento, como poder opinar, dar soluciones,

capacidad de toma de decisiones y otorgarle independencia laboral (Visitación, 2017).

Según su enfoque histórico menciona que los primeros estudios sobre el compromiso organizacional se realizaron desde los años 60 del siglo pasado, enfocados principalmente en el estudio de la sociología. Los economistas empezaron a darse cuenta del valor de esta definición y del dominio que podía tener. Principalmente, su investigación se centró en el compromiso como una señal de la rotación de los colaboradores en la empresa. Posteriormente, su interés cambio hacia los resultados de la organización como la eficacia, el desempeño, la satisfacción laboral, etc. (Cruz,2017). Es importante informar que la escala de medición más utilizada en los estudios empíricos es la propuesta realizada por Meyer y Allen en la década de los ochenta del siglo XX, ya que no existió propuestas similares para la medición del constructo en el área organizacional.

En cuanto al enfoque epistemológico, se refiere que la complejidad y la polisemia son las cualidades más generales relacionados a los criterios organizacionales, posiblemente en función a la unión de diversas disciplinas del conocimiento que buscan explicar ciertos fenómenos organizacionales. En base al compromiso organizacional se ha determinado importante estudiar la variable desde distintas lógicas y la necesidad de ser detallado a través de otros conceptos. Es por ello que se conocen diversos confusionismos conceptuales relacionados con la identificación, la satisfacción, la motivación, etc. De la misma manera muchos estudios buscan establecer correlaciones, dimensiones, consecuentes y predictores de esta variable, antes de realizar una delimitación conceptual o se enfocan en un autor como referente. (Lima, 2016).

Ávila y Pascual (2020), refieren que surgió una discusión respecto a la propuesta tridimensional de Meyer y Allen (1990), debido que es el más conocido por la comunidad científica; sin embargo, no todas sus dimensiones evalúan el compromiso organizacional. Basándonos en el soporte fisiológico, se cuestiona la naturaleza de cada una de las dimensiones para comprobar si son origen de este tipo de compromiso o a otro ajeno de la organización. En relación, al enfoque filosófico del compromiso, se dividen en dos perspectivas complementarias: la del trabajador y de la organización; en la primera perspectiva, según el modelo antropológico y humanista, el cual se basaron en la integración de los valores

considerados universales en el ser humano, consideraron que la motivación resulta de la búsqueda de consecuencias de naturaleza intrínseca, extrínseca y trascendente, realizadas por el logro de sus bienes morales y útiles, en cuanto a la segunda perspectiva; se basa en lo organizacional, evidenciando el liderazgo como un precedente del compromiso y por ello del rendimiento y estabilidad laboral de los colaboradores.

Respecto al compromiso organizacional, Lima (2016) menciona a Becker en 1960, refiere que el compromiso organizacional se presenta como un fenómeno estructural, el cual transcurre producto del convenio entre el trabajador y la empresa; como efecto de variaciones en las apuestas laterales a largo plazo. Mientras el colaborador invierta dedicación y su competencia, se le será difícil abandonar la institución. En conclusión, es normal el incremento del compromiso individual a través del tiempo.

El compromiso organizacional, es observado desde diferentes perspectivas, sin embargo, para realizar este trabajo se emplea el modelo multidimensional planteado por Meyer y Allen (1991); los autores mencionan al compromiso organizacional como un estado psicológico que especifica la conexión del colaborador y la empresa, también hacen referencia a tres factores: el compromiso de continuidad, normativo y afectivo. Pero para, Ríos et al. (2017) lo consideran como un mecanismo, el cual permitirá rectificar el objetivo del trabajador con los de la empresa, ocasionando comportamientos que favorezcan en el incremento del desempeño de los trabajadores.

Ludeña y Díaz (2020), cita a Jericó que, en el 2001, informa que el compromiso organizacional es una motivación de estancia y preparación hacia la organización; así mismo, es uno de los componentes básico del talento humano y es una iniciativa dirigiendo al colaborador a proporcionar más allá de sus responsabilidades. El compromiso es mutuo, es decir se desarrolla en la organización y el trabajador. Por otra parte, Cesário y Chambel (2017) consideran al compromiso organizacional como una continuación de la satisfacción laboral, de la actitud positiva que manifiesta el colaborador hacia la organización, donde se evidencian las emociones, el apego del empleado hacia su trabajo, el cual son fortalecidos a través del tiempo, reflejándose en los sacrificios por la organización.

Buitrón (2020) se enfocó en las organizaciones, refiriendo que uno de los componentes principales en una empresa, es generar compromiso en sus trabajadores, el cual incluye el significado de justicia y sobre todo ponerlo en práctica. La posibilidad de tener el beneficio de migrar hacia otras organizaciones, provoca que el compromiso del colaborador se minimice. Por tal motivo y considerando esta información, se puede evidenciar que los colaboradores que perciban que no son valorados y tomados en cuenta, decidirán buscar otras oportunidades laborales donde complazcan sus necesidades y expectativas tanto personales como profesionales; como resultado las empresas perderían valiosos talentos.

Por otro lado, Hernández et al. (2018) informa que para entender una problemática organizacional es muy importante identificar los factores incluidos en la culminación de los objetivos, entre ellos el compromiso, es considerado fundamental en las organizaciones, debido que estos elementos fortalecen a las instituciones. Asimismo, puede tener un impacto negativo en el rendimiento y la productividad en los colaboradores. Es por ello que el compromiso organizacional cuenta con tres aspectos importantes en el desarrollo de la persona. Entre ellas tenemos el compromiso afectivo, continuación y normativo. De igual manera Fuentes et al. (2020) indica sobre las dimensiones del compromiso organizacional, detallando la relación con los niveles de actuación, donde el individuo evidencia un comportamiento conforme a un elemento, interno o externo.

Hernández et al. (2018). El componente afectivo, se comprende por la conexión emocional que el colaborador siente hacia la empresa, producida por la satisfacción, se puede evidenciar el deseo de mantenerse en la empresa y laborar en beneficio de la misma. Del mismo modo, Fuentes et al. (2020) explica que son los vínculos emocionales que los colaboradores proyectan con la organización. Es decir, evidencian el apego emocional, al conocer la satisfacción de las expectativas y necesidades aprovechando su estadía en la institución. También, Neves et al. (2018) señala que el COA, prioriza los valores humanos y objetivos comunes entre la persona y la organización, tal como la percepción personal de las características objetivas y subjetivas de la empresa, priorizando la motivación, satisfacción y el éxito organizacional.

Seguidamente, Hernández et al. (2018) presentan el componente de continuidad, el cual refiere al resultado de la aportación de período y esfuerzo que el individuo tiene por su estadía, quiere decir que el colaborador piensa sobre las consecuencias futuras que puede producirse al abandonar el empleo o la poca opción de ofertas laborales. De igual manera; Fuentes et al. (2020) manifiesta que el origen se debe a los lazos emocionales de vínculo del individuo con su organización debido a la permanencia, el sueldo y sus habilidades, si se decidiera dejarla conllevaría a desaprovechar los recursos invertidos y la posición alcanzado en la misma, producto de las competencias laborales desarrolladas.

Asimismo, cuando el colaborador se percata de otras oportunidades externas de la compañía se ven disminuidas, aumenta el apego hacia la institución. Además, Neves et al. (2018) explica que el COC, se basa al sistema de, valorización, recompensas, reconocimiento y oportunidades en la línea de carrera, sin embargo, si estas no son tomadas en cuenta, el colaborador busca salir y buscar otras oportunidades fuera de la organización.

Por último, Hernández et al. (2018), indican que el componente normativo es el sentimiento de obligación "moral" o gratitud por parte de los trabajadores de no dejar la organización, debido a los beneficios. En pocas palabras se entiende por la relación sentimental de retribución entre el colaborador y la organización. Asimismo; Fuentes et al. (2020) se enfoca en la fidelidad hacia la institución, provocado por los valores éticos del individuo. Este se ejecuta a partir de una cultura organizacional sólida, donde la persona se siente en deuda, no solo por las asistencias recibidas, sino también por los beneficios de desarrollarse profesionalmente y personalmente que le ha ofrecido la organización. En este modelo, se evidencia un intenso afecto de mantenerse en la corporación, como resultado se experimenta una obligación moral. Para Neves et al. (2018), se centra al deber moral del trabajador hacia la organización, por la valoración brindada, limitando el sentimiento de obligación de estabilidad, el cual promueve las competencias, enfocándose en las normas establecidas.

En síntesis, las 3 dimensiones del modelo de Meyer y Allen interpretan formatos distintos de estar involucrado en una corporación. Esta se manifiesta cuando el individuo permanece comprometido con la empresa, porque quieren

“afectivo, porque lo requieren “continuo” y porque consideran que es su responsabilidad realizarlo “normativo”. (Baez et al. ,2019)

III. METODOLOGIA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

El presente trabajo fue una investigación de tipo básica, debido que se focalizó en la recolección y el estudio de datos que ayudaron a ampliar los conocimientos de las teorías ya existentes, con la finalidad de contribuir en la sociedad. (Gabriel, 2017).

De nivel descriptivo – correlacional, ya que se logró conocer datos y características de la población a estudiar, así mismo correlacional por que buscó establecer en qué medida una variable se relaciona con la otra variable. (Hernández et al., 2018).

El diseño es no experimental y transversal, esto se debió a que no se manipuló las variables, se enfocó en analizar su dinámica tal y como se manifiesta en su entorno natural, describiendo, analizando y comprobando si existe una relación entre las variables, pero sin provocar algún cambio. Así mismo la recolección de información se realizó en una sola oportunidad (Hernández et al., 2018).

3.2. Variable y Operacionalización

Variable 1: Estrés laboral.

Definición Conceptual: Es definida como el esfuerzo de la persona frente a las imposiciones o requerimientos que, al no adaptarse a sus competencias, inician a poner en prueba sus capacidades para enfrentar las situaciones estresores (OIT, 2016).

Definición operacional: Se midió, con la calificación obtenida de la escala de Estrés Laboral de la OMS – OIT, los rangos de medición de esta escala están regidos en nivel como: estrés, alto, intermedio y bajo.

Indicadores. - Entendimiento de la visión – misión, canales de comunicación, condiciones del área de trabajo, estado de vida útil de los equipos de trabajo, liderazgo como jefe de grupo, cohesión entre compañeros de trabajo y

apoyo de protección de equipo.

Escala de medición. - Es ordinal, de tipo Likert.

Variable 2: Compromiso Organizacional.

Definición conceptual: Es el estado psicológico que especifica la conexión entre el colaborador y la empresa, también hacen referencia a tres factores: el compromiso afectivo, de continuidad y normativo (Meyer y Allen, 1997).

Definición Operacional: Se midió a través de la escala de Compromiso Organizacional por las puntuaciones que se obtengan, con 7 alternativas de respuestas con niveles de: fuerte, promedio y bajo.

Los indicadores que presenta son: Compromiso afectivo (identificación y felicidad), compromiso normativo (motivación en el sueldo y seguridad de estabilidad) y compromiso de continuidad (obligación moral y lealtad).

Escala de medición. - Es ordinal, de tipo Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo:

Población: Esta investigación se ejecutó con los colaboradores de la empresa ENVAK, ubicada en el distrito de Lurigancho – Chosica, el cual consta de 200 colaboradores. ENVAK S.A.C, es una organización con más de 20 años de experiencia, dedicada a la gestión de residuos, el cual brinda servicios de recolección y transporte, así mismo la comercialización de residuos aprovechables. La población a estudiar será el personal administrativo y operario, que sumado dan la cantidad antes mencionada, estas serán de ambos sexos, con edades entre 18 y 60 años. En este caso, la población de estudio es un conjunto de casos limitado y accesible, que forman parte para la selección de la muestra, el cual tiene que cumplir con ciertos criterios preestablecidos. (Arias et al., 2016)

Cabe resaltar que no se contó con muestra ni muestreo, esto se debe a que se trabajará con toda la población conformada por 200 colaboradores de la empresa ENVAK S.A.C del distrito de Lurigancho – Chosica.

Criterios de inclusión: Se trabajó con una población de 18 a 60 años de edad, sujetos de ambos sexos, colaboradores de la empresa ENVAK S.A.C y que aprueben el consentimiento informado.

Criterios de exclusión: No se trabajó con sujetos que invaliden el consentimiento informado, aquellos que por diversos motivos no asistieron el día de evaluación, trabajadores recién contratados y los que se encuentran de vacaciones, con permisos o de licencias.

Unidad de análisis:

La unidad de análisis del presente estudio, está constituido por cada colaborador tanto operarios y como el personal administrativo de edades entre 18 a 60 años de la empresa Envak, del distrito de Lurigancho – Chosica.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica. - Para la recolección de información se empleó la técnica de la encuesta, mediante los instrumentos psicométricos estandarizados: esta técnica se basa en la recopilación de datos a través de interrogantes a los encuestados con el propósito de obtener la información que se requiere (López, 2015)

Instrumentos

Uno de los instrumentos es la Escala de Estrés laboral OIT-OMS, de Ivancevich & Matteson (1989) de procedencia española, se realizó una adaptación de este cuestionario en el año 2013 por Ángela Suarez en el Perú. Cabe mencionar que se utilizó la escala original.

La escala es Likert, la aplicación es individual o colectiva, con un tiempo de 15 minutos aproximadamente, en sujetos desde los 17 años. Cuenta con 25 ítems, con respuesta plirucotómica (correspondiente a 7 opciones). nunca, raras veces, ocasionalmente, algunas veces, frecuentemente, generalmente y siempre. Los ítems son directos y los indicadores que presenta son 25 con 7 dimensiones que son: clima organizacional (1, 10, 11, 20), estructura organizacional (2, 12, 16, 24), territorio organizacional (3, 15, 22), tecnología (4, 14, 25), influencia del líder (5, 6, 13, 17), falta de cohesión (7, 9, 18, 21) y respaldo de grupo (8, 19, 23). La

escala de medición es ordinal, de tipo Likert.

La fiabilidad del instrumento se obtuvo por medio del método de Alpha de Cronbach, en los resultados se alcanzó un coeficiente $\alpha=,93$; por el método de dos mitades partidas de Spearman-Brown que fue = .904. Siendo un coeficientes elevados y aceptables de fiabilidad.

El baremo se encuentra dentro de la tabla de cálculo y de puntuación, estas son: bajo nivel de estrés <90, nivel intermedio 91-117, estrés 118-153 y alto nivel de estrés >154

Respeto a la variable compromiso organizacional se utilizó la escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, del año 1997, de procedencia estadounidense, fue validado y adaptado en versión español en España y México por (Arciniega & González, 2006)

Esta escala consta de 18 ítems y 7 posibles respuestas en escala Likert: totalmente en desacuerdo, moderadamente en desacuerdo, débilmente en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, débilmente de acuerdo, moderadamente de acuerdo, totalmente de acuerdo. Los ítems han sido divididos en tres dimensiones contando cada una con 2 indicadores que son: compromiso afectivo (identificación y felicidad), compromiso normativo (motivación en el sueldo y seguridad de estabilidad), y el compromiso de continuidad (obligación moral y lealtad). Con respecto a la aplicación de la escala puede ser personal y en conjunto, no tiene tiempo determinado.

Se desarrolló las propiedades psicométricas de la escala, los resultados fueron los siguientes: la fiabilidad se obtuvo mediante el Alfa de Cronbach, los resultados obtenidos del instrumento fueron; $\alpha=0.910$ y 0.764 , 0.790 , 0.756 para cada una de las dimensiones. Verificando la homogeneidad de las variables (reactivos), anteriormente se ejecutaron las estimaciones mediante KMO, consiguiendo un índice de Kaiser Meyer Olkin aceptable de 0.916 .

Cabe indicar que la escala que se utilizó fue la original de Meyer & Allen (1997) que consta de 3 dimensiones y 18 ítems. Sus baremos son: fuerte (66-90), promedio (42-66) y bajo (18-42).

Para la presente investigación, se validaron los instrumentos con 5 criterios de jueces, contando así mismo con 30 colaboradores para la prueba de piloto. Para medir la validez de contenido, se usó el coeficiente de Aiken dando para la escala de estrés laboral OIT-OMS 0,96 que es alto grado considerándose aplicable y para la escala de Compromiso Organizacional. 0,92 que también es de alto grado considerándose aplicable. Con respecto a la confiabilidad se evaluó a través del coeficiente de correlación alfa de Cronbach los dos instrumentos, donde ambos presentan una confiabilidad alta con un resultado de ,967 y ,912 respectivamente.

3.5. Procedimientos

En primer lugar, se solicitó los permisos respectivos a los autores mencionando que se utilizará su cuestionario para la presente investigación, seguidamente se gestionó la autorización con el gerente de la empresa ENVAK, para las coordinaciones respectivas para la aplicación de ambas escalas , la recopilación de información fue de forma virtual y se creó un formulario de google Drive, donde se presentaron las escalas correspondientes y el consentimiento informado; no cuenta con un tiempo límite, una vez recolectado los datos se analizaron, interpretaron y fue transferido a una base de datos en el archivo Excel y se procesó el análisis estadístico inferencial.

3.6. Método de análisis de datos

En el presente proyecto de investigación se empleó el Microsoft Office Excel, como herramienta de apoyo para la elaboración de la base de datos, luego se transportó los resultados al programa SPSS- 25 (statistical packgate for the social science), por consiguiente, se elaboró la prueba de normalidad de Kolgomorov-Smirnov, para luego utilizar el coeficiente Rho de Spearman y calcular la correlación estadística. Por último, se efectuó la conversión de los datos en niveles y rango, a través de ello, se realizó las tablas de frecuencias y porcentajes. Se presentó los resultados a través de tablas de doble entrada y figuras de dispersión, basándose en las Normas APA séptima edición, cada tabla contará con cifras estadísticas, una breve descripción y notas para la explicación.

3.7. Aspectos Éticos

Para la ejecución de este estudio se basó con un consentimiento informado por parte de los colaboradores de la empresa ENVAK acerca de la confidencialidad de sus datos brindados. En el cual se consideraron los lineamientos del código de ética del psicólogo, donde se estipula el compromiso y respeto de proteger los derechos humanos de dichos encuestados, respetando así la confidencialidad de todos los pobladores que participaron en nuestro proceso de investigación según el Colegio de Psicólogos del Perú (Código de Ética Profesional del Psicólogo, 2018)

Así mismo, se cumplió con los principios bioéticos descritas por Beauchamp y Childress (2011), que esta será reflejada mediante el consentimiento informado que solicitaremos antes de la realización de los cuestionarios, de esta manera velaremos por el bienestar de la persona, respetando la no maleficencia, salvaguardando la integridad de los participantes y no ocultando el valor de la justicia, respetando los derechos humanos de cada participante con respecto a su salud (Ñique et al., 2020).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

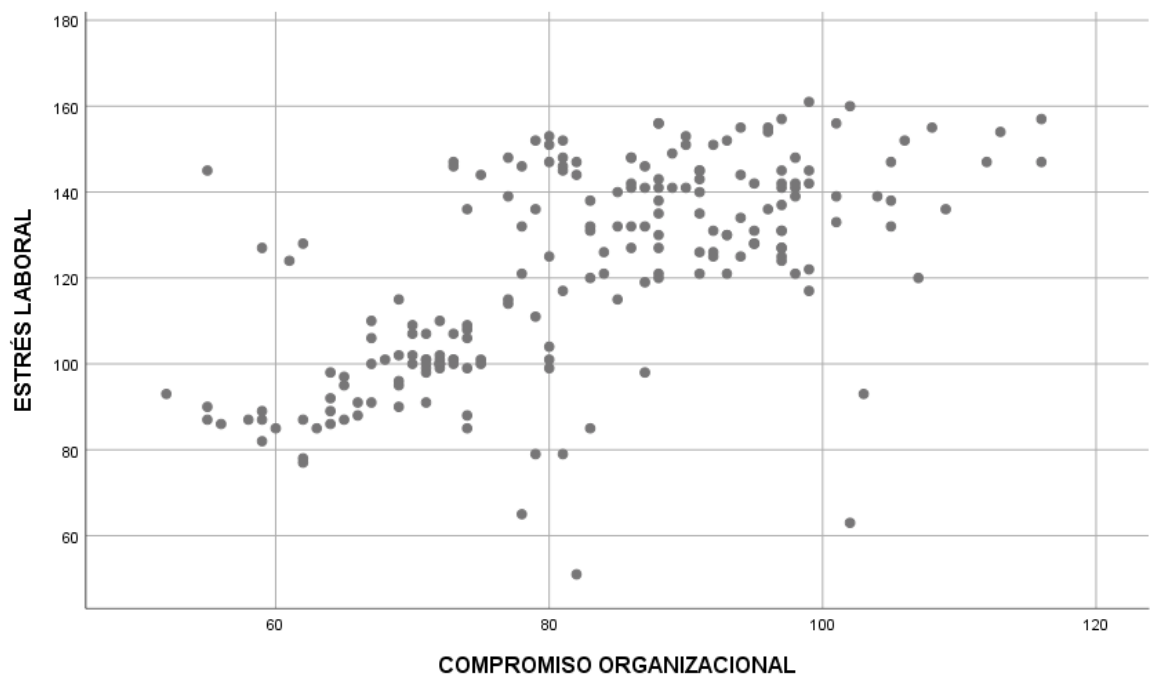
Relación entre estrés laboral y compromiso organizacional

Variable	Compromiso Organizacional	
	Rho	,641
Estrés laboral	p	,000
	N	200

En la Tabla 1, se evidenció mediante la prueba de correlación de Spearman que las variables presentan correlación, ya que, $p < 0.05$, así mismo, es directa y de intensidad alta ($Rho = ,641$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador: Existe relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional.

Figura 1

Diagramas de dispersión en la correlación Estrés laboral y compromiso organizacional.



En la Figura 1, se observa una distribución de los puntos, el cual evidencia una correlación directa y de intensidad alta.

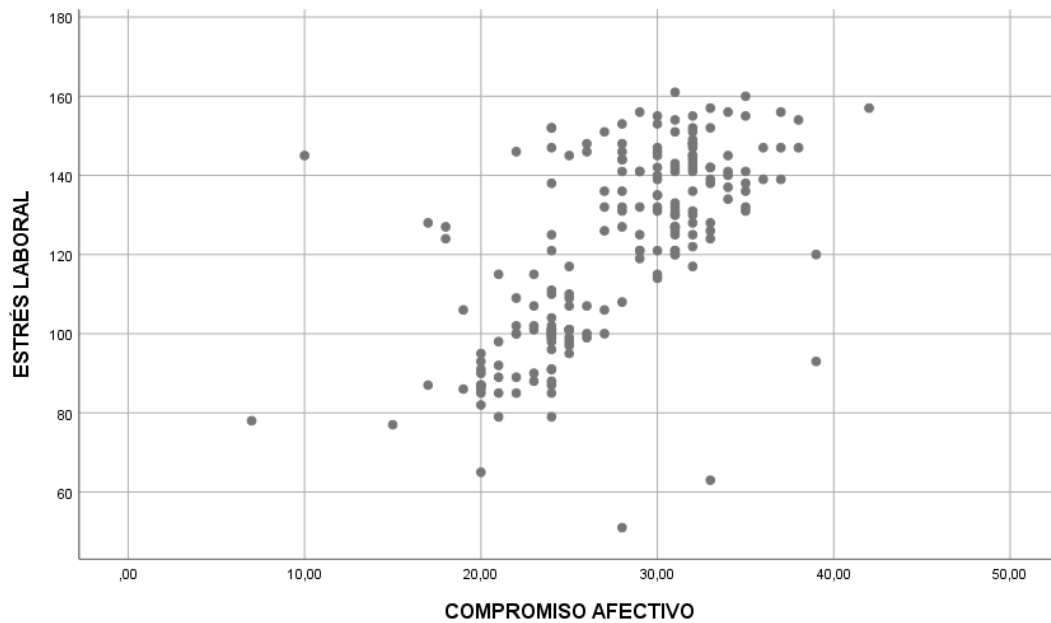
Tabla 2*Relación entre estrés laboral y compromiso afectivo*

Variable	Compromiso afectivo	
	Rho	,656
Estrés laboral	p	,000
	N	200

En la Tabla 2, se evidenció mediante la prueba de correlación de Spearman que las variables presentan correlación, ya que, $p < 0.05$, así mismo, es directa y de intensidad alta ($Rho = ,656$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador: Existe relación entre el estrés laboral y el compromiso afectivo.

Figura 2

Diagramas de dispersión en la correlación Estrés laboral y compromiso afectivo.



En la Figura 2, se evidenció una distribución de los puntos que reflejan una correlación directa y de intensidad alta.

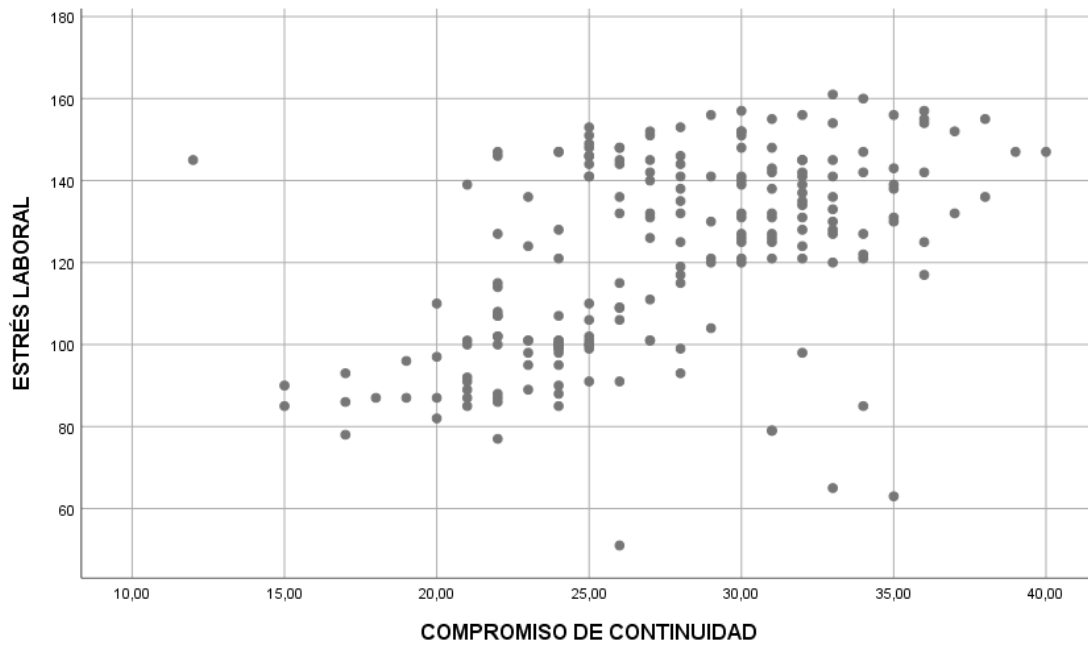
Tabla 3*Relación entre estrés laboral y compromiso de continuidad*

Variable	Compromiso de continuidad	
	Rho	,514
Estrés laboral	p	,000
	N	200

En la Tabla 3, se evidenció mediante la prueba de correlación de Spearman que las variables presentan correlación, ya que, $p < 0.05$, así mismo, es directa y de intensidad moderada ($Rho = ,514$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador: Existe relación entre el estrés laboral y el compromiso de continuidad.

Figura 3

Diagramas de dispersión en la correlación Estrés laboral y compromiso de continuidad.



En la Figura 3, se observa una distribución de los puntos en el cual se muestra una correlación directa y de intensidad moderada.

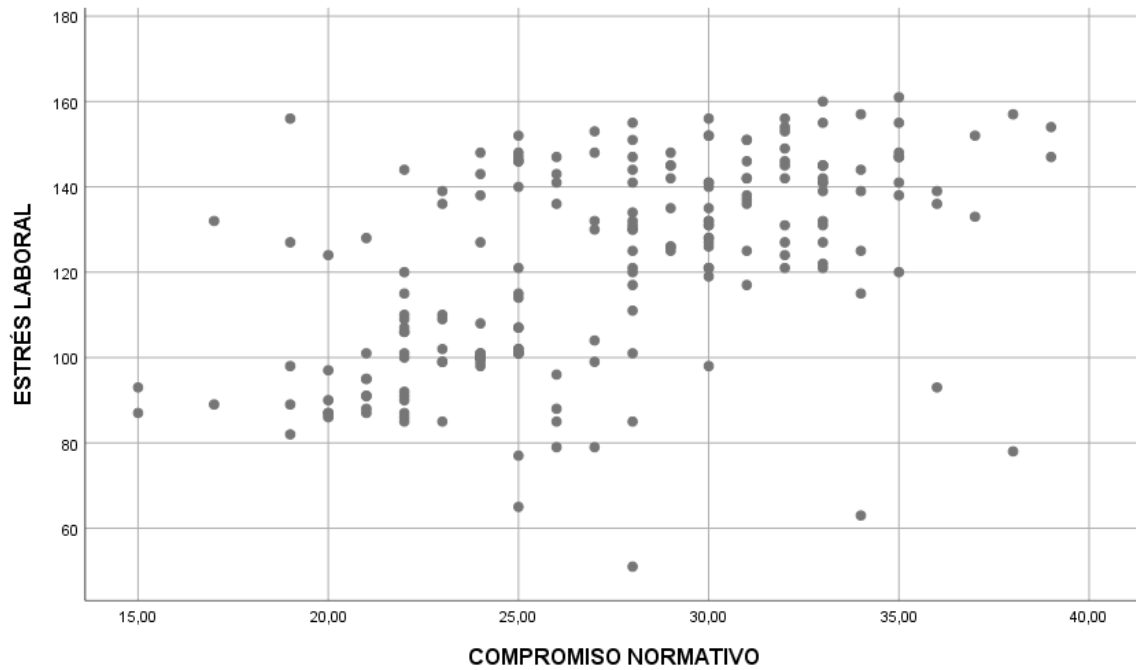
Tabla 4*Relación entre estrés laboral y compromiso normativo*

Variable	Compromiso normativo	
	Rho	,567
Estrés laboral	p	,000
	N	200

En la Tabla 4, se evidenció mediante la prueba de correlación de Spearman que las variables presentan correlación, ya que, $p < 0.05$, así mismo, es directa y de intensidad moderada ($Rho = ,567$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador: Existe relación entre el estrés laboral y el compromiso normativo.

Figura 4

Diagramas de dispersión en la correlación Estrés laboral y compromiso normativo.



En la Figura 4, se puede apreciar en la distribución de los puntos una correlación directa y de intensidad moderada.

Tabla 5*Descripción de niveles de estrés laboral*

Niveles	f	%
Alto	12	6%
Estrés	108	54%
Intermedio	55	27.5%
Bajo	25	12.5%
Total	200	100%

Tabla 5, visualiza cada nivel de estrés laboral, de 200 trabajadores, 54% (108) se encuentra estresados, 27.5% (55) en nivel intermedio de estrés, 12,5% (25) en un nivel bajo de estrés y 6% (12) se encuentra en un nivel alto de estrés laboral.

Tabla 6*Descripción de niveles de compromiso organizacional*

Niveles	f	%
Fuerte	161	80.7%
Promedio	39	19.3%
Bajo	00	0%
Total	200	100%

Tabla 6, visualiza cada nivel de compromiso organizacional, de 200 trabajadores, 80.7% (161) se encuentra en un nivel fuerte, 19,3% (39) en nivel promedio y finalmente no existe ningún trabajador que tiene bajo nivel de compromiso organizacional.

V. DISCUSIÓN

Los resultados hallados muestran una relación significativa, directa y de intensidad alta entre el estrés y el compromiso organizacional, aceptando la hipótesis planteada. Estos datos se contrastan con la investigación de Wang et al. (2020) donde las variables se relacionan significativamente, concluyendo que una influencia a la otra direccionándose en el mismo grado. Esto se ve reflejado por lo conceptualizado de Selye (1956), pues refirió que el estrés es una respuesta que surge como un procedimiento de adaptación siendo la respuesta que refleja el organismo ante situaciones o factores que causen el estrés, lo cual puede causar alteraciones emocionales y esto podría afectar su desempeño en su trabajo viéndose el colaborador poco motivado e incluso disminuyendo la identidad que pueda mostrar el trabajador para con su empresa pues si este no le ofrece los beneficios necesarios así como también la comodidad y flexibilidad. Es así que los colaboradores vinculan las características del estrés ocasionado en el trabajo con el compromiso que demuestran hacia la empresa, esto quizás sea posible debido a que los jefes pertinentes otorgan ciertos beneficios con la finalidad de brindar y evitar riesgos laborales enfatizando el estrés pues evitará que ellos se desempeñen óptimamente en sus funciones y lo cual perjudique a la empresa.

Se observó también que existe relación entre el estrés laboral y el compromiso afectivo, según los resultados encontrados se evidenció que, si existe relación significativa, directa y de igual forma de intensidad alta, por lo que se aprueba la hipótesis planteada. Donde los resultados se asemejan con la investigación de García et al. (2020), el cual evidenciaron en su estudio una relación significativa pero inversa entre las mismas variables. Esto se contrasta con Lazarus y Folkman (1986, citado en Leka, 2019), pues refirieron que el estrés laboral afecta los aspectos físicos, cognitivos y emocionales que presenta el trabajador, dañando el rendimiento y eficiencia que presentan teniendo una probabilidad a que el colaborador presente absentismo laboral impactando directamente al compromiso e identidad en el trabajo. De igual forma, Barradas et al. (2018), menciona que la adhesión emocional que pueda presentar el trabajador relacionado a la empresa se puede ver afectado como consecuencia de la insatisfacción y estrés que puede llegar a percibirse por la falta de cubrir las necesidades y expectativas que trabajador percibe para con su organización. De dicha manera, los colaboradores

de la empresa industrial logran vincular los indicadores de cada variable, y esto es posible debido a que los jefes proporcionan un sentimiento de identidad al inicio de la jornada laboral, así como también imparten la cultura haciéndolos sentir parte fundamental de la empresa y por lo que los niveles de exigencias para los trabajadores aumentan, lo cual a su vez podría afectar su desempeño.

Seguidamente, se planteó determinar si existe relación entre la variable de estrés laboral con la dimensión compromiso de continuidad, según los resultados se evidenció que existe una relación positiva, directa y de intensidad moderada. Por lo que se llega a aceptar la hipótesis propuesta. Estos datos reflejados son similares a la de Chiang, Riquelme & Rivas (2018), pues en su estudio refleja que si existe relación entre dichas variables, pero de manera inversa, concluyendo a que mayor nivel de estrés menor será el nivel de compromiso que refleje el colaborador. Esto se acerca a lo definido por Uribe (2015) pues refiere que la sintomatología organizacional se debe a que presentan un nivel de estrés laboral, lo cual es reflejado a través de un decaimiento en la productividad, ocasionando inestabilidad emocional, así como también, pocas energías para la ejecución de sus actividades proporcionando actitudes negativas, rotación del personal, así como ausentismo en el puesto. Como consecuencia, los trabajadores de la empresa industrial vinculan de manera directa las características de ambas variables, esto quizás sea posible porque los jefes pueden otorgar ciertas facilidades para los trabajadores pero que, sin embargo, ellos generan un mayor compromiso y responsabilidad con sus funciones los cuales pueden llegar a causarles un estrés debido a la auto exigencia y la capacidad para poder llevarlo a cabo.

Así mismo se pretendió estudiar si existe relación entre la variable de estrés laboral con la dimensión de compromiso normativo, de acuerdo a los resultados se halló que existe relación significativa, directa y de intensidad moderada entre ambas variables. Esto evidencia aceptar la hipótesis planteada en el estudio, dichos datos concuerdan con la investigación de Huamán y Maradiegue (2018), pues encontraron, que ambas variables se relacionan y se vinculan directamente. De dicho modo, se asemeja a lo planteado por Ludeña y Díaz (2020), pues informaron que el compromiso que mantiene un trabajador se reflejará afectado debido a las demandas de exigencias y adaptación que presenta el trabajador afectando la responsabilidad que tiene el empleado con la organización en agradecimiento a los

beneficios que le brinde la empresa pues la identidad y lealtad se verán dañados sintiéndose abrumado por dichas demandas de estrés. Por lo que, los trabajadores de la empresa industrial también vinculan dichos indicadores de cada variable entre sí, esto se debe quizás a que los trabajadores perciban que al no cumplir las reglas o políticas de la organización pueda afectar en su contrato o empleo, exigiéndose en las tareas que ejercen en dicho entorno con la finalidad de no disminuir su rendimiento, pero de lo cual, le podría llegar a afectar a nivel psicológico y en estabilidad emocional. (Aldana, Tafur y Leal.,2017)

De igual manera, el nivel de estrés laboral, los resultados arrojaron que el 6% de los trabajadores totales evidencia un nivel de estrés alto, mientras que, el 54% se encuentran estresados, el 27,5% reflejan un nivel de estrés intermedio y, por último, el 12,5% muestra un nivel bajo de estrés. Estos datos son similares a los encontrados por Pinto (2018), ya que, encontró en su estudio que el 57.6% de encuestados presentan un grado elevado de estrés y un 10.9% un nivel de estrés peligroso. De esta manera, se contrasta con Karasek, (1979) pues refiere que la salud del personal es elemental para el progreso y crecimiento de la organización pues determinará el rendimiento o desempeño que presenten los trabajadores, así pues, la excesiva presión que perciben los trabajadores en su entorno generará inestabilidad entre la exigencia psicológica y la capacidad para poder ejecutar su función viéndose afectado directamente la eficiencia y productividad laboral. Por aquello, es que los operarios presentan niveles de estrés en la ejecución de funciones en la empresa industrial, lo cual quizás sea posible porque perciben una carga laboral reflejada en horas extras o excesivas laborales, así como también las condiciones en las cuales ejerzan dichas actividades lo cual afectaría en su desarrollo profesional de ellos, así como también en el crecimiento y productividad de la empresa. (Becerra, et al., 2018).

Finalmente, también se identificó el nivel de compromiso organizacional, por lo que reflejó que el 80,7% de los trabajadores muestra niveles fuertes de compromiso organizacional, y mientras que solo el 19,3% presenta un nivel promedio. Estos resultados coinciden con los obtenidos por Lévano (2018), ya que evidencio que el 39.13% de sus trabajadores demuestran un nivel promedio de compromiso organizacional. Esto se ve reflejado en lo conceptualizado por Meyer y Allen (1991), pues indican que el trabajador al entrar a realizar sus funciones

genera un vínculo o conexión con la empresa, pues produce un estado psicológico de confort y una estabilidad emocional si este percibe flexibilidad y beneficios otorgados por el desempeño que presenta, identificándose rápidamente con la cultura que predice la empresa y generando un sentido de pertenencia para con la organización. Pues de dicha manera, los trabajadores en general presentan un fuerte grado de compromiso en la empresa, pues esto quizás se debe a que los jefes de la organización mantienen una comunicación estable brindando facilidades a sus trabajadores, haciéndolos percibir que son parte fundamental de la empresa promoviendo la prosperidad llegando a cumplir exitosamente las metas que se establezcan en la organización. (Coronado - Guzmán et al.,2020)

VI. CONCLUSIONES

Primera: Existe relación significativa, directa y de intensidad alta entre las variables de estrés laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de una empresa industrial, por lo que indica que a los criterios de exigencias psicológicas y emocionales involucradas a la capacidad de realizar las funciones laborales producen a su vez un grado de compromiso por parte del trabajador con la empresa, pues aumenta el nivel de responsabilidad e identidad con la organización, determinando que a mayor nivel de estrés en el trabajo, mayor será el nivel de identidad empresarial.

Segunda: Existe relación significativa, directa y de intensidad alta entre la variable de estrés laboral conjuntamente con la dimensión de compromiso afectivo, pues mientras aumenta el grado de desgaste emocional sobre el equilibrio psicológico direccionado a las funciones y excesiva carga de trabajo se asocian directamente aumentando el grado de vínculo afectivo por la satisfacción reflejada por los beneficios y facilidades que le otorga la empresa.

Tercera: Entre la variable estrés laboral y el compromiso de continuidad, existe relación significativa, directa e intensidad moderada entre dichas variables, reflejando que, a mayor grado de presión laboral, exigiéndose mayor número de tareas o actividades en el trabajo, aumentará a su vez, el nivel de compromiso que refleje el trabajador para con la empresa pues percibe una inversión de suficiente energía sintiéndose apegado a la entidad.

Cuarta: Entre la variable de estrés laboral y la dimensión de compromiso normativo existe una relación significativa, directa y de intensidad moderada, a lo cual refleja que, a mayor nivel de estrés ocasionado por la carga de funciones dentro del trabajo, aumentará también el nivel de permanecer en la organización acatando las normativas que proponga la empresa rectificando su identidad por dicha institución.

Quinta: Los trabajadores de la empresa industrial reflejan niveles de estrés conformado por el 54% de los colaboradores en total, mientras que el 6% demuestra un nivel alto de estrés, seguidamente de que el 27,5% muestra un nivel intermedio y finalmente solo el 12,5% manifiesta un nivel bajo de estrés, identificando que en su mayoría de los trabajadores presentan niveles de estrés considerables.

Sexta: Los colaboradores de la empresa industrial poseen niveles fuertes en cuanto al compromiso organizacional siendo el 80,7% quienes perciben a dicho nivel, seguidamente del 19,3% pues presentan un compromiso de nivel promedio, a lo cual se identifica que en su mayoría de los colaboradores muestran niveles altos de identificación con la empresa.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se sugiere a los gerentes de la empresa optimizar las condiciones del entorno en las cuales los trabajadores realizan sus funciones con la finalidad de potenciar su desarrollo y desempeño que realizan los colaboradores, de manera que generará mayor productividad y a su vez eficiencia en el rendimiento de las labores.

Segunda: Se recomienda implementar estrategias y proyectos de acción sobre temas relacionados a la seguridad y salud ocupacional, enfatizando los posibles riesgos laborales entre ellos el estrés laboral, así como de igual manera, se sugiere identificar un posible riesgo que presente cualquier trabajador con la finalidad de brindarle la atención adecuada para evitar sobrecargas de trabajo u horas laborales evitando las exigencias las cuales conlleven a un desgaste emocional.

Tercera: Se sugiere crear mecanismos de afronte hacia los riesgos laborales sobre todo el estrés laboral, a través de talleres psicológicos grupales planteando temas de intervención las cuales fortalezcan la confianza, comunicación y vínculo tanto entre los trabajadores como la parte directiva.

Cuarta: Se recomienda al gerente de la empresa destacar las laborales y desempeño que realiza el personal, satisfaciendo las necesidades que presente el trabajador y fortaleciendo el vínculo con la parte directiva, lo cual mantendrá un equilibrio en la salud emocional laboral del empleador.

Quinta: Se sugiere continuar realizando investigaciones sobre los temas planteados en muestras mayores con la finalidad de generalizar y comparar resultados los cuales permitan a su vez obtener mayores conclusiones y recomendaciones.

Sexta: Se recomienda realizar sesiones pequeñas de pausas activas con la finalidad de disminuir la exigencia que presentan los trabajadores evitando el desarrollo o influencia de síntomas fisiológicos los cuales perjudiquen la función que realiza el trabajador.

REFERENCIAS

- Abdelmoteleb, S. (2019). *A New Look at the Relationship Between Job Stress and Organizational Commitment: a Three-Wave Longitudinal Study*. *Bus Psychol*, 34(1), 321–336. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s10869-018-9543-z.pdf>
- Aldana, R., Tafur, J., y Leal, M. (2017). *Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del sector salud en Barranquilla-Colombia*. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>
- Anchelia, V., Inga, M., Olivares, J., & Escalante, L. (2020). *La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas*. <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/899>
- Arciniega, L., & González, L. (2006). *What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment?* *Revista de Psicología Social*, 21(1), 35-50. <https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/125409/2006ArciniegayGonz%E1lez.pdf;jsessionid=DC8F473E27F6AAA00B797143B13FC28F?sequence=1>
- Arias, J., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). *El protocolo de investigación III. La población de estudio*. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Ávila, S., & Pascual, M. (2020). *Marco filosófico del compromiso organizacional: discusión del modelo de Allen & Meyer, y propuesta de un nuevo modelo de estudio*. *Revistas de Estudios Empresariales*, 1(1), 201–226. <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/5014/5067>
- Bada, O., Salas, R., Castillo, E., Arroyo, E., & Carbonell, C. (2020). *Work stress and organizational climate in peruvian*. *Obtenido de Bada, O., Salas, R., Castillo, E., Arroyo, E., Carbonell, C., (2020). Work stress and organizational climate in peruvian*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000601138

- Baez, R., Zayas, P., Velázquez, J., & Lao, Y. (2019). *Conceptual model of organizational commitment in Cuban enterprises*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362019000100014&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Barradas, M., Delgadillo, R., Gutiérrez, L., & Posadas, M. (2018). *Estrés y Burnout enfermedades en la vida actual*. <file:///C:/Users/User/Downloads/2018.LibroESTRYSYBURNOUTENFERMEDADESENLAVIDAACTUAL.pdf>
- Beauchamp, T., & Childress, J. (2011). *Principios de Ética Biomédica, de Tom L. Beauchamp y James F. Childress*. *Tribuna abierta del instituto Borja de bioética*. http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/facultad_agronomia/Produccion_Animal/Produccion_Animal/Bioetica.pdf
- Becerra, L., Quintanilla, D., Vasquez, X. y Restrepo, H. (2018). *Factores determinantes psicosociales asociados a patologías de stress laboral en funcionarios administrativos en una EPS de Bogotá*. *Revista Salud Pública*, 20(5), 564- 578. <file:///C:/Users/User/Downloads/out.pdf>
- Brunet, L. (2017). *El clima de trabajo en las organizaciones. Definiciones diagnóstico y consecuencias*. México: Editorial Trillas. <https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
- Buitrón, K. (2020). *Compromiso Organizacional y Satisfacción laboral, en un grupo de docentes de una universidad del sector educativo en Lima*. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6962/BUITRON_CK.pdf?sequence=1&isAl
- Carranco, S. y Pando, M. (2019). *Metanálisis de los artículos sobre estrés laboral docente en el período 2013-2017*. *RECIMUNDO*, 3(1),522-554 . [https://doi.org/10.26820/recimundo/3.\(1\).enero.2019.522-544](https://doi.org/10.26820/recimundo/3.(1).enero.2019.522-544)
- Celik, M. (2018). *The Effect of Psychological Capital Level of Employees on Workplace Stress and Employee Turnover Intention*. *Innovar*, 28(68), 67-75. file:///C:/Users/User/Downloads/The_Effect_of_Psychological_Capital_Leve

I_of_Emplo.pdf

- Cesário, F., & Chambel, M. (2017). *Linking organizational commitment and work engagement to employee performance. Knowledge and Process Management, 24(2), 152- 158.* <https://www.deepdyve.com/lp/wiley/linking-organizational-commitment-and-work-engagement-to-employee-qYLMZe24m0>
- Chiang, M., Riquelme, G., & Rivas, P. (2018). *Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. Ciencia & trabajo, 20(63), 178-186.* <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones.* https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf
- Cockerham, W. C. (2021). *Handbook of medical sociology. New York: Prentice-Hall.* <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/9781119633808.ch2>
- Código de Ética Profesional del Psicólogo. (2018). *Código de ética y deontología por el colegio del psicólogo del Perú. Lima, Perú.* http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Coronado-Guzmán, G., Valdivia-Velasco, M., Aguilera-Dávila, A., Alvarado-Carrillo, A. (2020). *Compromiso organizacional: Antecedentes y consecuencias. Conciencia Tecnológica.* <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006>
- Cruz, E. (2017). *El compromiso organizacional.* Facultad de ciencias empresariales y del trabajo de Soria. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/28460/TFGO%201123.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Delgado, S., Calvanapón, F., & Cárdenas, K. (2020). *Stress and performance of a health network staff.* <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5728/572863748003/html/index.html>

- Fabián, S. (2017). *Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social. Lima-Perú*. [https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/RGPS/18-37%20\(2019-II\)/54561490012/](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/RGPS/18-37%20(2019-II)/54561490012/)
- Fernández-Abascal, E. G. (1995). *El estrés*. In E. G. FernándezAbascal (Coord.), <https://www.redalyc.org/pdf/271/27130102.pdf>
- Fuentes, C., López, D., & Moya, F. (2020). *Compromiso organizacional como estrategia de cambio en hospitales públicos de Colombia y Venezuela*. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p22.pdf>
- Gabriel, J. (2017). *Como se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación*. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2072-92942017000200008
- García, I., Chan, J., Hernández, J., Platas, H., & Paz, L. (2020). *El Estrés laboral y su relación con el Compromiso Organizacional en trabajadores de una tienda de departamental. International Journal of Business and Management Invention (IJBMI), 9(3), 1-9*. [https://www.ijbmi.org/papers/Vol\(9\)3/Series-2/A0903020109.pdf](https://www.ijbmi.org/papers/Vol(9)3/Series-2/A0903020109.pdf)
- Guizado, L. (2018). *Compromiso organizacional en efectivos de la oficina de criminalística-DIRINCRI de la Policía Nacional del Perú, Lima*. <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2367/TRAB.SUF.PROF.Leidy%20Laura%20Guizado%20Chuquiyaury.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Gonzáles, F., Sánchez, S., & López, T. (2014). *Influencia de variables personales en el compromiso organizativo de los empleados del sector hotelero. Revista Galega de Economía, 23(2), 27-46*. <https://www.redalyc.org/pdf/391/39138754002.pdf>
- Hernández, A., Ramos, M., Placencia, B., Indacochea, B., Quimis, A., & Moreno, L. (2018). *Metodología de la investigación científica*. <file:///C:/Users/User/Downloads/MICHernndezetal.pdf>

- Hernández, B., Ruiz, A., Ramírez, V., Sandoval, S., & Méndez, L. (2018). *Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional*. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672018000100820
- Huamán, M., & Maradiegue, P. (2018). *Compromiso organizacional y su relación con el estrés laboral de los colaboradores de las agencias La Esperanza, El Porvenir y Unión de una entidad financiera, Trujillo, 2017*. Trujillo - Perú: Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13591/Huaman%20Visitaci%3%b3n%20Marita%20Daniela%20-%20Maradiegue%20Dominguez%20Paulo%20Roberto%20Alan.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ivancevich, J., & Matteson, M. (2002). *Estrés y trabajo: una perspectiva gerencial*. México: Editorial Trillas.
- Karasek, R. (1979). *Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign*. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308. <https://www.jstor.org/stable/2392498?origin=crossref>
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca. <https://www.edescler.com/img/cms/pdfs/9788433015235.pdf>
- Leka, S., Griffith, A., & Cox, T. (2019). *El estrés laboral es un problema mundial*. *Organización Mundial de la Salud*, 3(3), 14-16. https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1
- Lévano, K. (2018). *Compromiso organizacional en los trabajadores del área de ventas de la empresa Atento en el distrito de Ate, 2018*. Lima - Perú: Universidad Inca Garcilaso de la Vega. http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3295/TRAB.SUF.PROF_Kateryn%20Ingrid%20L%3%a9vano%20Liz%3%a1rraga.pdf?sequence=2&isAllowed=y

- Lima, M. (2016). *Compromiso organizacional: Construyendo un mainstream para el análisis organizacional*.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5969/1/PI-2016-09-Lima%20Bandeira-Compromiso%20organizacional.pdf>
- López, P. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantativa*. Creative Commons.
<http://tecnicasavanzadas.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/156/2020/08/A04.02-Roldan-y-Fachelli.-Cap-3.6-Analisis-de-Tablas-de-Contingencia-1.pdf>
- Ludeña, D., & Díaz, I. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en el colegio de bachillerato "Carmen Mora de encalada", del cantón pasaje provincia el oro en el periodo lectivo 2018-2019*. *Revista Científica del UCES*, 26(1), 69-83.
<file:///C:/Users/User/Downloads/1120-Texto%20del%20art%C3%ADculo-4933-1-10-20210604.pdf>
- Mejía, C., Chacón, J., Enamorado-Leiva, O., Garnica, L., Chacón-Pedraza, S., & García-Espinosa, Y. (2020). *Factors associated with work-related stress in workers in six Latin American countries*.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). *A three component conceptualization of organizational Commitment*. *Human Resource Management Review*.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/105348229190011Z>
- Monroy, A., & Juárez, A. (2019). *Factores de riesgo psicosocial laboral en académicos de instituciones de educación superior en Latinoamérica: Una revisión sistemática*. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 248-272.
<file:///C:/Users/User/Downloads/361-1797-1-PB.pdf>
- Moscoso, M. (2014). *El estudio científico del estrés crónico en neurociencias y psicooncología*. *Persona*. *redalyc.*, 53-70.
<https://www.redalyc.org/pdf/1471/147137147003.pdf>
- Neves, T., Graveto, J., Rodrigues, V., Maróco, J., & Parreira, P. (2018). *Compromiso organizacional, cualidades psicométricas e invarianza del*

cuestionario de Meyer y Allen para enfermeros portugueses.
<https://www.scielo.br/j/rlae/a/MwBgVkZ4phQsMqLyh6SHFFq/?lang=es>

Ñique, C., Cervera, M., Díaz, R., & Domínguez, C. (2020). *Principios bioéticos en el contexto de la pandemia de COVID-19*.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-130X2020000400255

OIT. (2016). *Workplace stress, a collective challenger*. Obtenido de
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466547.pdf

Osorio, J., & Cárdenas, L. (2017). *Estrés laboral: estudio de revisión*. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 13(1), 81-90.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1794-99982017000100081&script=sci_abstract&tlng=es

Patlán, J. (2019). *¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?* *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156-184. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-55522019000100156&script=sci_abstract&tlng=es

Pinto, V. (2018). *Estrés en docentes del nivel primario de instituciones educativas públicas, cercado de Moquegua 2018*. Universidad José Carlos Mariátegui.
http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/439/Veronica_Tesis_titulo_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Quiroga, N., Molina, H., Villalpando, P., & Martínez, A. (2016). *Análisis teórico sobre factores del estrés laboral en administradores de las organizaciones empresariales*. *Vinculategica*, 2(1), 2341-2359.
<http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Revistas/R2/2502-2520%20%20An%C2%A0lisis%20teorico%20sobre%20factores%20del%20estr%E2%80%9As%20laboral%20en%20administradores%20generales%20de%20las%20organizaciones%20empresariales.pdf>

Ríos, M., Pérez, L., Sánchez, M., & Ferrer, J. (2017). *Estrategias de compensación y su relación con el compromiso organizacional en los docentes de las instituciones de educación superior en México*. *Revista Ibero-Americana de Estrategia*, 16(2), 90-103.

<https://www.redalyc.org/pdf/3312/331251654007.pdf>

- Sariwulan, T., Capnary, M., & Agung, I. (2019). *Contribution indicators of work stress and employee organizational commitments case study. Business: Theory and Practice*, 20(1), 293-302.
<https://journals.vgtu.lt/index.php/BTP/article/view/10574/9323>
- Segura, R., & Pérez, I. (2016). *Impacto diferencial del estrés entre hombres y mujeres: una aproximación desde el género. Alternativas en Psicología*, 36(11), 105-120.
<https://www.alternativas.me/attachments/article/138/Impacto%20diferencial%20del%20estr%C3%A9s%20entre%20hombres%20y%20mujeres.pdf>
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. Michigan - EE.UU.: McGraw-Hill.
<http://repositorio.cenpat-conicet.gob.ar:8081/xmlui/bitstream/handle/123456789/415/theStressOfLife.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sierra y Ortega (2003) *Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar Revista Mal-estar E Subjetividade. Recuperado de*
<https://www.redalyc.org/pdf/271/27130102.pdf>
- Talledo, L., & Ugaz, P. (2019). *Estrés y satisfacción laboral en operadores de un call center. Ate, 2018*. Lima - Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9773/1/2019_Talledo-Falla.pdf
- Uribe, J. (2015). *Clima y Ambiente organizacional*. México: Editorial El Manual Moderno, S.A. de C.V. <https://www.dheducacion.com/wp-content/uploads/2019/02/Clima-y-ambiente-organizacional.pdf>
- Vargas, F., & Machicao, C. (2020). *Estudio comparativo del compromiso organizacional en trabajadores con y sin hijos, dentro de una empresa industrial en la ciudad de la Paz*.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2071-081X2020000200003&script=sci_arttex
- Vidal, V. (2019). *El estrés laboral análisis y prevención*. Zaragoza: Ed. UNE.
<https://books.google.com.pe/books?hl=en&lr=&id=AvKRDwAAQBAJ&oi=fn>

d&pg=PA9&dq=El+estr%C3%A9s+laboral+An%C3%A1lisis+y+prevenci%C3%B3n&ots=xW4jXBZHwO&sig=bebWUNDseJeTpeLVnIF4TK2YEmY#v=onepage&q&f=false

Visitación, M. (2017). *Estrés laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de la Dirección de Apoyo a la Gestión Educativa Descentralizada del Ministerio*. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8727/Visitaci%C3%](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8727/Visitaci%C3%93n)

Wang, P., Chu, P., Wang, J., Pan, R., Sun, Y., Yan, M., . . . Zhang, D. (2020). *Association Between Job Stress and Organizational Commitment in Three Types of Chinese University Teachers: Mediating Effects of Job Burnout and Job Satisfaction [Asociación entre estrés laboral y compromiso organizacional en tres tipos de profesores. Front Psychol, 8(1), 11-29.* https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492018000300178&lng=en&nrm=iso&tlng=en

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE INVESTIGACION	FORMULACION DE HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA PRINCIPAL</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa industrial de Lima metropolitana, 2021?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar si existe relación entre estrés laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa industrial del distrito de Lurigancho – Chosica, 2021.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Determinar si existe relación entre estrés laboral y compromiso afectivo en los colaboradores de una empresa industrial del distrito de Lurigancho – Chosica, 2021.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa industrial de Lima metropolitana, 2021.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</p> <p>Existe relación entre el estrés laboral y el compromiso afectivo en los colaboradores de una empresa industrial de Lima metropolitana, 2021.</p>	<p>VARIABLE 1:</p> <p>Estrés laboral</p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Clima organizacional - Estructura Organizacional - Territorio Organizacional - Tecnología - Influencia del líder - Falta de cohesión - Respaldo de grupo 	<p>TIPO:</p> <p>El presente trabajo es de tipo descriptiva – correlacional, ya que dará a conocer datos y características de la población a estudiar, así mismo correlacional por qué buscará establecer en qué medida una variable se relaciona con la otra variable.</p>

	<p>Determinar si existe relación entre estrés laboral y compromiso normativo en los colaboradores de una empresa industrial del distrito de Lurigancho – Chosica, 2021.</p> <p>Determinar si existe relación entre estrés laboral y compromiso de continuidad en los colaboradores de una empresa industrial del distrito de Lurigancho – Chosica, 2021.</p> <p>Identificar el nivel de estrés laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa industrial del distrito de Lurigancho – Chosica, 2021.</p>	<p>Existe relación entre el estrés laboral y compromiso normativo en los colaboradores de una empresa industrial de Lima metropolitana, 2021.</p> <p>Existe relación entre estrés laboral y compromiso de continuidad en los colaboradores de una empresa industrial de Lima metropolitana, 2021.</p>	<p>VARIABLE 2</p> <p>Compromiso Organizacional</p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Componente Afectivo - Componente de Continuidad - Componente Normativo 	<p>DISEÑO:</p> <p>Presenta un diseño no experimental transversal.</p> <p>POBLACION:</p> <p>La población está conformada por 200 colaboradores de una empresa industrial de Lima metropolitana, 2021</p>
--	---	---	--	---

Anexo 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Estrés Laboral	<p>“Una manifestación instantánea frente a estímulos o situaciones incómodas, así mismo es una transacción de interrelación entre las características y las condiciones ambientales del individuo.” (Selye, 1926)</p>	<p>El estrés laboral será medido a través del cuestionario estrés laboral que Consta de 25 ítems, con respuesta plirucotómica (correspondiente a 7 alternativas). nunca, raras veces, ocasionalmente, algunas veces, frecuentemente, generalmente y siempre</p>	Clima laboral	Claridad y entendimiento de la visión y misión	Ordinal
				Compresión de las estrategias organizacionales	
				Manejo de las políticas de la empresa	
				Grado de proyección frente a la dirección y los objetivos.	
			Estructura organizacional	Canales de comunicación	
				Grado de autoridad	
				Tipo de estructura organizacional	
				Grado de poder	
			Territorio organizacional	Condiciones del área de trabajo	
				Privacidad para laborar	
				Distribución de las áreas de trabajo	
			Tecnología	Estado de vida útil de los equipos de trabajo	
				Nivel conocimiento, desarrollo y competencia	
				Nivel tecnológico de los equipos de trabajo	
			Influencia del líder	Liderazgo como jefe de grupo	
				Grado de trato laboral	
				Consideración por el bienestar del personal	
Expectativa del desempeño del trabajador					
Falta de cohesión	Cohesión entre compañeros de trabajo				
	Nivel jerárquico del equipo de trabajo				

				Organización labores	
				Delegación de funciones	
			Respaldo del grupo	Respaldo de equipo frente a metas profesionales	
				Apoyo y protección de equipo	
				Colaboración de equipo sobre nivel técnico	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Según Meyer y Allen (1997) menciona que es un estado psicológico que especifica la conexión entre el colaborador y la empresa, también hacen referencia a tres factores: el compromiso afectivo, de continuidad y normativo.	Va ser medida por los puntajes obtenidos en la escala de compromiso organizacional y su nivel de medición es ordinal.	Compromiso afectivo	-Identificación -Felicidad	1,2,3,4,5,6	Escala tipo Likert Ordinal 1= En fuerte desacuerdo 2= En moderado desacuerdo 3= En ligero desacuerdo 4=Indiferente 5=En ligero acuerdo 6=En moderado Acuerdo 7= En fuerte acuerdo
			Compromiso normativo	-Motivación en el sueldo - Seguridad de estabilidad	7,8,9,10,11,12	
			Compromiso de continuidad	- Obligación moral - Lealtad	13,14,15,16,17, 18	

Anexo 3.

Versión original por los autores de la OIT – OMS, 1989

Escala de Estrés Laboral de la OIT – OMS

Puesto de trabajo: sexo (F) (M) Edad:.....

INTRUCCIONES: El presente cuestionario presenta una lista de 25 ítems, lea cuidadosamente cada una de ellas y elija la respuesta que mejor convenga. Por favor solo dé una respuesta a cada pregunta y no deje ninguna en blanco. Gracias por su colaboración.

A continuación, deberás responder a las 25 preguntas en un periodo no mayor de 15 minutos, marcando con un aspa “X” en los recuadros del 1 al 7:

Marque 1 si la condición NUNCA es fuente de estrés

Marque 2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.

Marque 3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés

Marque 4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.

Marque 5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés

Marque 6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.

Marque 7 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés

N°	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.							
2	El rendirle informes y/o reportes a mis superiores y subordinados, me genera estrés.							
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.							
4	El que el equipo tecnológico disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.							
5	El que mi superior no dé la cara por mí ante los jefes, me estresa.							
6	El que mi jefe inmediato no me respete, me estresa.							
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente, me genera estrés.							

8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas, me causa estrés.							
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa, me causa estrés.							
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara, me estresa.							
11	Que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño, me genera estrés.							
12	El que mi equipo de trabajo tengamos poco control sobre el trabajo, me causa estrés.							
13	El que mi jefe inmediato no se preocupe por mi bienestar, me estresa.							
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa, me estresa.							
N°	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo, me estresa.							
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa, me causa estrés.							
17	El que mi jefe inmediato no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo, me causa estrés.							
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.							
19	El que mi equipo de trabajo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes, me causa estrés.							
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos, me causa estrés.							
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado, me acusa estrés.							
22	El que tenga que trabajar con miembros de otras áreas me estresa.							
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito, me causa estrés.							

24	El que no respeten a mis superiores, a mí y los que están debajo de mí, me causa estrés.							
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad, me causa estrés.							

Versión original por los autores Meyer y Allen, 1997
CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nombre: _____ **Edad:** _____

Sexo _____ **Estado civil:** _____

INSTRUCCIONES GENERALES

Usted debe expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les serian presentadas, usando la escala de 7 puntos ofrecida a continuación:

- 1= Totalmente en desacuerdo
- 2= Moderadamente en desacuerdo
- 3= Débilmente en desacuerdo
- 4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 5= Débilmente de acuerdo
- 6=Moderadamente de acuerdo
- 7= Totalmente de acuerdo

N°	PREGUNTAS	7	6	5	4	3	2	1
1	Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.							
2	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.							
3	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.							
4	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.							
5	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.							
6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.							
7	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este Momento							
8	Esta organización merece mi lealtad.							

9	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.							
10	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.							
11	No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.							
12	Esta organización significa mucho para mí.							
13	Le debo muchísimo a mi organización							
14	No me siento como "parte de la familia" en mi organización							
15	No me siento parte de mi organización							
16	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.							
17	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.							
18	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.							

Anexo 4: FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

Sexo:

- Masculino
- Femenino

Edad:

- 18 – 40
- 41 – 60
- 61 en adelante

Grado de instrucción:

- Primaria
- Secundaria
- Técnico
- Universitario

Área de trabajo:

- Trabajo de oficina
- Trabajo de campo

Anexo 5: CARTAS DE PRESENTACIÓN PARA LA PRUEBA DE PILOTO



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Ate, 01 de julio del 2021

Sr. Sergio Vargas Marcaquispe

Gerente General de la Empresa

ENVAK S.A.C Lurigancho – Chosica

Presente. –

De nuestra consideración:

Es grato saludarlo cordialmente en nombre de la Universidad César Vallejo – Filial Lima Campus Ate, a la vez, presentar a las alumnas **Cardenas Alva, Leslie Raquel** identificada con **DNI 60940875**, código universitario **N° 7000992647** y **Huamani Vargas, Liliana** con **DNI 73521022**, código universitario **N°7001052889**, estudiantes del **X** ciclo del programa de estudios de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudio, quienes realizarán la aplicación de la prueba piloto para su investigación del curso de Desarrollo del proyecto de Investigación titulado: **"Estrés laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa industrial del distrito de Lurigancho – Chosica, 2021"**; agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

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

Atentamente,

MG. EDITH HONORINA JARA AMES

Coordinadora de PE de Psicología

UCV Campus Lima Ate

Anexo 6: CARTA DE PRESENTACIÓN PARA LA MUESTRA FINAL



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Ate, 01 de julio del 2021

Sr. Sergio Vargas Marcaquispe

Gerente General de la Empresa

ENVAK S.A.C Lurigancho – Chosica

Presente. –

De nuestra consideración:

Es grato saludarlo cordialmente en nombre de la Universidad César Vallejo – Filial Lima Campus Ate, a la vez, presentar a las alumnas **Cardenas Alva, Leslie Raquel** identificada con **DNI 60940875** , código universitario **N° 7000992647** y **Huamani Vargas, Liliana** con **DNI 73521022**, código universitario **N°7001052889**, estudiantes del **X** ciclo del programa de estudios de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudio, quienes realizarán la aplicación de la prueba final para su investigación del curso de Desarrollo del proyecto de Investigación titulado: **"Estrés laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa industrial del distrito de Lurigancho – Chosica, 2021"**; agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

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

Atentamente,



MG. EDITH HONORINA JARA AMES

Coordinadora de PE de Psicología

UCV Campus Lima Ate

Anexo 7: CARTA DE SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE USO DEL INSTRUMENTO DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS.



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

CARTA N° 116 - 2021/EP/PSI.UCV LIMA ATE

Ate, 12 de Noviembre de 2021

Sres.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL TRABAJO

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a ustedes para expresarle mi cordial saludo y el de la Universidad César Vallejo del campus Ate y a la vez permitirme presentar a las estudiantes: **Cardenas Alva, Leslie Raquel** con DNI N° 60940875, código de matrícula N° 7000992647 y **Huamani Vargas, Liliana**, con DNI N° 73521022, código de matrícula N° 7001052889; estudiantes del XI ciclo del Programa de Estudios de Psicología de nuestra casa de estudios; quienes realizan el desarrollo de su proyecto de investigación para obtener el título profesional de Psicología denominado: "**Estrés laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa industrial del distrito de Lurigancho-Chosica, 2021**". Este producto de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando su autorización para el uso del instrumento: **Escala de Estrés laboral de la OIT-OMS**, que será aplicado sólo con fines académicos para conseguir la consolidación del producto de investigación en desarrollo.

Sin más que agregar me despido siendo propicia la ocasión para renovar le los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Edith Jara James

Coordinadora Programa de Estudios de Psicología
Universidad César Vallejo
Filial Lima - Campus Ate

Anexo 8: CARTA DE SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE USO DEL INSTRUMENTO DE LA ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

CARTA N° 032 - 2021/EP/PSI.UCV ATE-VITARTE

Ate 28 de Junio de 2021

Autores:

- Dr. Meyer J.
- Dr. Allen N.

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a ustedes para expresarles mi cordial saludo y a la vez presentarles a las Srtas. **CARDENAS ALVA, LESLIE RAQUEL**, con DNI 60940875 , código de matrícula N° 7000992647 y **HUAMANI VARGAS, LILIANA**, con DNI 73521022, código de matrícula N° 7001052889 estudiantes del décimo ciclo de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; quienes realizarán su trabajo de investigación del curso de Proyecto de Investigación: **"ESTRÉS LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA INDUSTRIAL DEL DISTRITO DE LURIGANCHO – CHOSICA, 2021 "** , este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación correlacional entre ambas variables antes indicadas. Así también, si fueran tan amables, me podrían proporcionar el manual, el protocolo de respuestas y los materiales necesarios para realizar la investigación.

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

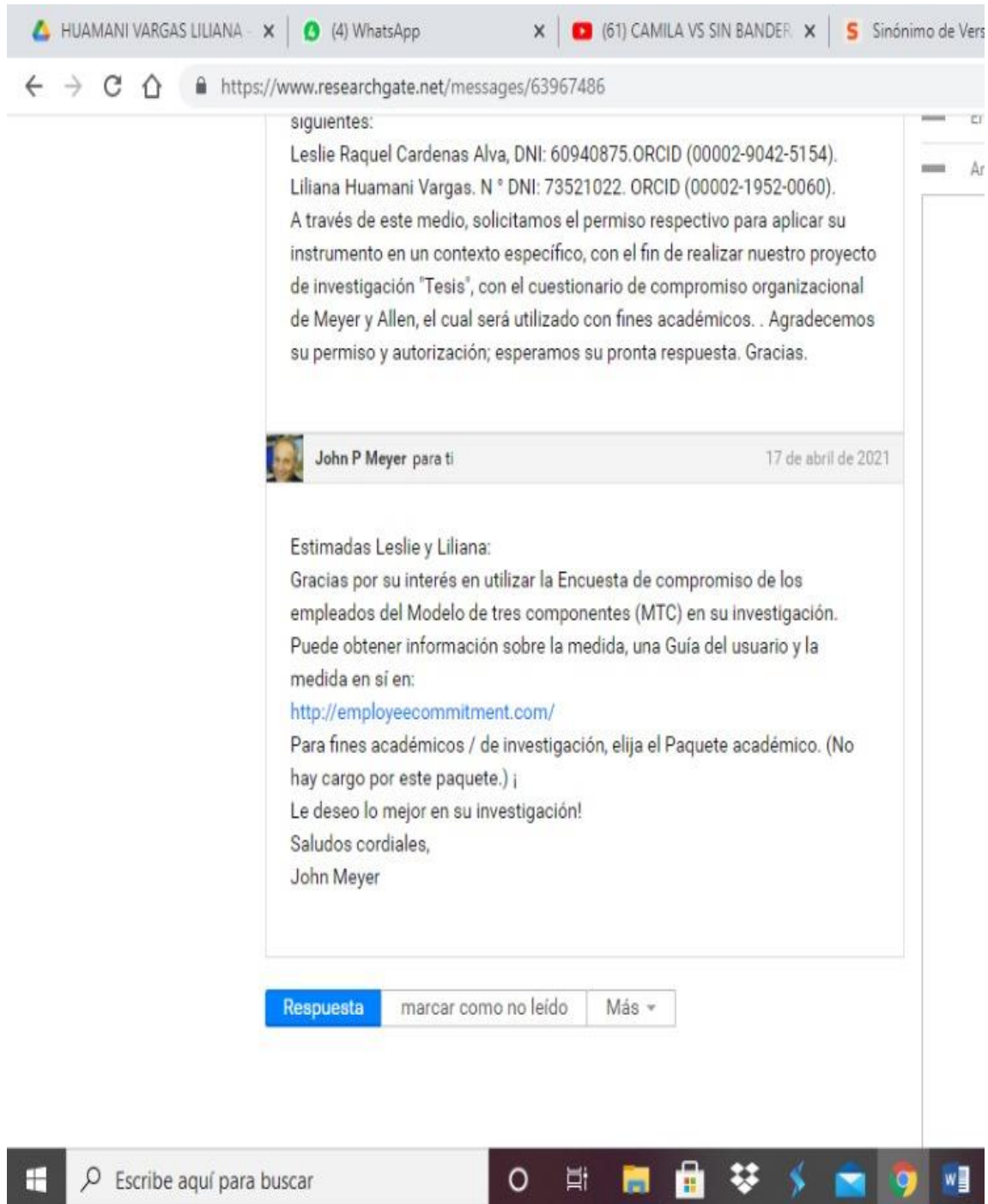
En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarles los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



MG. EDITH HONORINA JARA AMES
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Ate

Anexo 9: AUTORIZACIÓN DEL USO DEL INSTRUMENTO DE LA ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL



The screenshot shows a web browser window with several tabs: 'HUAMANI VARGAS LILIANA', '(4) WhatsApp', '(61) CAMILA VS SIN BANDER...', and 'Sinónimo de Vers...'. The address bar shows the URL 'https://www.researchgate.net/messages/63967486'. The message content is as follows:

siguientes:
Leslie Raquel Cardenas Alva, DNI: 60940875. ORCID (00002-9042-5154).
Liliana Huamani Vargas. N ° DNI: 73521022. ORCID (00002-1952-0060).
A través de este medio, solicitamos el permiso respectivo para aplicar su instrumento en un contexto específico, con el fin de realizar nuestro proyecto de investigación "Tesis", con el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen, el cual será utilizado con fines académicos. . Agradecemos su permiso y autorización; esperamos su pronta respuesta. Gracias.

John P Meyer para ti 17 de abril de 2021

Estimadas Leslie y Liliana:
Gracias por su interés en utilizar la Encuesta de compromiso de los empleados del Modelo de tres componentes (MTC) en su investigación. Puede obtener información sobre la medida, una Guía del usuario y la medida en sí en:
<http://employeecommithment.com/>
Para fines académicos / de investigación, elija el Paquete académico. (No hay cargo por este paquete.) ¡
Le deseo lo mejor en su investigación!
Saludos cordiales,
John Meyer

Respuesta marcar como no leído Más ▾

The Windows taskbar at the bottom shows the search bar with the text 'Escribe aquí para buscar' and several application icons including File Explorer, Mail, and Chrome.

Anexo 10: AUTORIZACIÓN DEL USO DEL INSTRUMENTO DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS.

Fwd: Autorización

Leslie Cardenas Alva
para mí

24 jun 2021 12:33 (hace 5 días)

----- Forwarded message -----
De: ILO LIBRARY <ask@ilo.libanswers.com>
Date: jue, 24 jun 2021 a las 4:02
Subject: Re: Autorización
To: Leslie Cardenas Alva <cardenasalvaleslie@gmail.com>

ILO Library (Sonia)
Jun 24 2021, 11:01am

Estimada Leslie:

Muchas gracias por haberse puesto en contacto con la Biblioteca de la OIT. Imaginamos que se refiere al cuestionario accesible a través del enlace:

<https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/2783/5/EVALUACI%C3%93N%20ESTR%C3%89S%20OIT.pdf>

No hemos encontrado una fuente fidedigna OIT del cuestionario, así que le sugerimos que se ponga en contacto con el [Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo \(LABADMIN/OSH\)](#).

Sin embargo, sí contamos con una lista de comprobación para la prevención del estrés en el trabajo: [La prevención del estrés en el trabajo: lista de puntos de comprobación](#). Este manual incluye unos puntos de comprobación fáciles de aplicar para la identificación de los estresores en la vida laboral y la mitigación de sus efectos nocivos. También proporciona orientación sobre cómo vincular la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo con el proceso de prevención del estrés. Los puntos de comprobación de este volumen son buenas prácticas para las empresas y organizaciones en general, y resultan especialmente útiles para las empresas y organizaciones que deseen incorporar la prevención del estrés en sus políticas de seguridad y salud en el trabajo y sus sistemas de gestión en general.

Para información general, en el siguiente enlace encontrará las especificaciones de permisos para la reproducción de textos de la OIT: [Permisos para reproducir publicaciones y datos de la OIT](#).

Si no, aquí tiene una bibliografía sobre [Estrés laboral](#).

Por favor, si lo conoce, le invitamos a consultar nuestro Repositorio Digital Laboral, así tiene un ejemplo de un email de búsqueda de publicaciones OIT en español sobre el tema.

INGRESO LIBRE PARA LA AUTORIZACIÓN DEL INSTRUMENTO

ilo.org/global/copyright/request-for-permission/lang-es/index.htm

> 2. Reproducción de datos

Para fines no comerciales, se concede la autorización de la reproducción de datos y no es necesario obtener ningún otro permiso de la OIT, pero debe citarse la OIT como fuente original.

Para la reutilización de datos para fines comerciales, por favor envíe una solicitud formal utilizando el [formulario para la reproducción de extractos en línea](#) .

Anexo 11: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Alumnas:

.....

Con el debido respeto nos presentamos ante usted, nuestros nombres son Cardenas Alva, Leslie Raquel y Huamani Vargas, Liliana, internas de psicología de la Universidad César Vallejo – Ate. En la actualidad nos encontramos realizando nuestra investigación sobre Estrés laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa industrial del distrito de Lurigancho – Chosica, 2021; y para ello quisiéramos contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: Escala de estrés laboral OIT y compromiso organizacional. De aceptarnos participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Cardenas Alva, Leslie Raquel
Huamani Vargas, Liliana
ESTUDIANTES DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo

.....
con número de DNI: acepto participar en la investigación Estrés laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa industrial del distrito de Lurigancho – Chosica, 2021; de las señoritas Cardenas Alva, Leslie Raquel y Huamani Vargas, Liliana.

Día:/...../.....

Firma

Anexo 12: AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA



Huachipa, 02 de agosto del 2021.

MG. Edith Honorina Jara Ames
Coordinadora de PE de Psicología
UCV Campus Lima Ate
Presente.-

REFERENCIA: Carta solicitud de Aplicación de prueba piloto y prueba final.

Me dirijo a usted para comunicarle que he recibido las cartas con fecha 01 de julio del 2021. Siendo así y en base a la solicitud expuesta sobre la solicitud para la Aplicación de la prueba piloto y prueba final sobre el curso de Desarrollo del Proyecto de Investigación titulado, **Estrés laboral y compromiso Organizacional en los colaboradores de la empresa Industrial Envak Sac ubicado en Lurigancho-Chosica**, apruebo y autorizo a las srta. Cardenas Alva Leslie Raquel con dni 60940875 y la srta. Huamani Vargas Liliana con dni 73521022 solicitar la información que corresponda para la ejecución del proyecto en mención.

Considerar que toda visita deberá ser coordinada previamente a mi persona respetando los protocolos de ingreso a la empresa.

Atentamente,


Edwig Angulo Rodriguez
Jefe de RR. HH
ENVAK S.A.C



envak.pe

Jr. Andrés A. Cáceres Mz. K Lt. 3 y 4 - Lurigancho, Chosica - Lima
(01) 371-0035 - (01) 371-1740 | RPC: 992145006 / 998262380
comercial@envak.pe



Somos una empresa certificada:

- ✓ ISO 14001:2015 - GESTIÓN DEL MEDIO AMBIENTE
- ✓ ISO 45001:2018 - SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

ID 9000003194

WWW.TUV.COM

Anexo 13: VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL

Tabla 7

Validez de contenido a través del criterio de jueces de la escala de estrés laboral

Instrumento	Ítem N°	1° Juez			2° Juez			3° Juez			4° Juez			5° Juez			(V)	
		P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C		
Escala de estrés laboral	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	93%
	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	80%
	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	93%
	19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	93%
	22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	93%
	24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	93%

Nota: 0 = No está de acuerdo, 1 = Sí está de acuerdo. En los criterios de calificación: P = Pertinencia, R = Relevancia, C = Claridad.

Anexo 14: VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Tabla 8

Validez de contenido a través del criterio de jueces de la escala de compromiso organizacional

Instrumento	Ítem N°	1° Juez			2° Juez			3° Juez			4° Juez			5° Juez			(V)	
		P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C		
Escala de compromiso organizacional	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	
	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	
	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	
	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	
	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	
	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	
	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	80%
	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	80%
	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	80%
	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	80%
	11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	80%
	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	80%
	13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	80%
	17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%

Nota: 0 = No está de acuerdo, 1 = Sí está de acuerdo. En los criterios de calificación: P = Pertinencia, R = Relevancia, C = Claridad.

Anexo 15: VALIDACIÓN DE EXPERTOS DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL

Tabla 9

Validación de expertos para el instrumento de la escala de estrés laboral de la OIT – OMS.

Juez	Nombre	Grado	Cargo
1	Rocio del Pilar Cavero Reap C.Ps.P. 11592	Magister	Docente de investigación
2	Schmidt Urdanivia, Johana Sonia DNI: 10296747	Magister	Docente
3	José Francisco Vallejos Saldarriaga DNI: 06161012	Doctor	Docente Renacyt CONCYTEC
4	Niño Becerra Leslie Melissa DNI: 44034607	Doctora	Coordinadora de Gestión del talento
5	Campos Burgos Nadia Luz DNI: 43481003	Doctora	Coordinadora de Gestión del talento

Anexo 16: VALIDACIÓN DE EXPERTOS DE LA ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Tabla 10

Validación de expertos para el instrumento de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen.

Juez	Nombre	Grado	Cargo
1	Rocio del Pilar Cavero Reap C.Ps.P. 11592	Magister	Docente de investigación
2	Schmidt Urdanivia, Johana Sonia DNI: 10296747	Magister	Docente
3	José Francisco Vallejos Saldarriaga DNI: 06161012	Doctor	Docente Renacyt CONCYTEC
4	Niño Becerra Leslie Melissa DNI: 44034607	Doctora	Coordinadora de Gestión del talento
5	Campos Burgos Nadia Luz DNI: 43481003	Doctora	Coordinadora de Gestión del talento

Anexo 17: PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 11

Prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov para estrés laboral y compromiso organizacional

Variables	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	GI	Sig.
Estrés laboral	,105	200	,000
Compromiso organizacional	,074	200	,009

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tabla 11, refleja en gestión del talento humano y en satisfacción laboral, índice de significancia p es menor a .05 se ajustó a distribución no normal, por lo tanto, le corresponde el coeficiente de correlación de Spearman.

**Anexo 18: CONSISTENCIA INTERNA A TRAVÉS DEL COEFICIENTE ALFA DE
CRONBACH DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL Y COMPROMISO
ORGANIZACIONAL**

Tabla 12

Consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach de la Escala de estrés laboral.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,967	25

Tabla 13

Consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach de la escala de compromiso organizacional.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,912	18

Anexo 19: ENLACE DE FORMULARIO GOOGLE FORMS

Enlace: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSec2vyC9mtrE-N4YcX9zPCoP8n-tB_XboEkWAlxepbtfC-ObMQ/viewform?usp=sf_link

The image shows a screenshot of a Google Forms survey. The browser's address bar displays the URL: docs.google.com/forms/d/1V3kE-UagnbKYc5c4T84shzpeqELbDXRCKsXDV1_92A/edit. The form title is "Estrés laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa industrial del distrito de Lurigancho-Chosica, 2021". The form is marked as "Obligatorio" (Mandatory). The first section contains an informed consent statement in Spanish, detailing the study's purpose, the use of two psychological tests (Job Stress Scale and Organizational Commitment Scale), and the confidentiality of responses. The consent text reads: "Consentimiento informado para participantes de la investigación. Estimado lector, el objetivo del presente estudio es investigar sobre Estrés Laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa industrial de Lurigancho - Chosica, 2021, y para ello quisieramos contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: Escala de estrés Laboral, OIT y compromiso organizacional. La participación en el estudio es voluntaria. Su respuesta a cada cuestionario será codificada empleando un número de identificación, por ende será anónimo y se preservará la privacidad en cada una de sus respuestas. La información que se recopile será totalmente confidencial, y no se usará para ningún otro propósito externo al presente estudio. Descripción (opcional) De acuerdo a lo expuesto anteriormente, ¿desea participar voluntariamente en el presente estudio? Si desea participar, por favor responda 'Si', y continúe con el cuestionario; si es 'No', le agradecemos su respuesta."

Anexo 20: CRITERIO DE JUECES EXPERTOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT – OMS

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Rocio del Pilar Cavero Reap

DNI: 10628098

CPP 11592

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

	Institución	ESPECIALIDAD	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	PSICOLOGIA	1996-2002
02	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	PSICOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD	2005-2007
03	UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL PERU	DOCENCIA UNIVERSITARIA	2010-2012

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	ADM	PUEBLO LIBRE	2013-2018	Coordinadora de Escuela de Psicología
02	UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL PERU	DTP	VILLA EL SALVADOR	2018	Docente de MIC
03	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	DTP	PUEBLO LIBRE	2018-2019	Docente de la Escuela de Psicología
04	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DTC	LOS OLIVOS	2018-2020	Coordinadora de Practicas Preprofesionales
05	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	DTP	CERCADO DE LIMA	2020	Docente de Psicoterapia Cognitiva

16 de Agosto del 2021.


Rocio del Pilar Cavero Reap
PSICOLOGA
CPP 11592

Firma del juez validador

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE ESTRÉS
LABORAL DE LA OIT – OMS**

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Schmidt Urdanivia, Johana Sonia

DNI: 10296747

Formación académica del validador:

PSICÓLOGA

2 de Agosto del 2021.



Firma del juez validador

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE ESTRÉS
LABORAL DE LA OIT – OMS**

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr: José Francisco Vallejos Saldarriaga

DNI: 06161012

Formación académica del validador:

**Doctor en Psicología, Magister en Farmacodependencia, Docente Principal, Investigador
Renacyt-Concytec**

16 de Agosto del 2021.



Firma del juez validador

C.Ps.P.0777

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE ESTRÉS
LABORAL DE LA OIT – OMS**

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dra: Campos Burgos Nadia Luz

DNI: 43481003

Formación académica del validador:

Doctora en Psicología – Universidad César Vallejo

27 de Julio del 2021.

REGIÓN LA LIBERTAD
INSTITUTO REGIONAL DE OFTALMOLOGÍA
JAVIER SERVAT – NIVAZO



Dra. Nadia Luz Campos Burgos
JEFA
OFICINA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD

Firma del juez validador

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE ESTRÉS
LABORAL DE LA OIT – OMS**

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: NIÑO BECERRA LESLIE MELISSA

DNI: 44034607

Formación académica del validador: DOCTORADO EN PSICOLOGÍA
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANOS

16 de Agosto del 2021.



Mg. Leslie M. Niño Becerra
PSICÓLOGA
C.Ps.P. 15992

Firma del juez validador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE MEYER Y ALLEN

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Rocio del Pilar Cavero Reap

DNI: 10628098

CPP 11592

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	PSICOLOGIA	1996-2002
02	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	PSICOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD	2005-2007
03	UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL PERU	DOCENCIA UNIVERSITARIA	2010-2012

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	ADM	PUEBLO LIBRE	2013-2018	Coordinadora de Escuela de Psicología
02	UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL PERU	DTP	VILLA EL SALVADOR	2018	Docente de MIC
03	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	DTP	PUEBLO LIBRE	2018-2019	Docente de la Escuela de Psicología
04	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DTC	LOS OLIVOS	2018-2020	Coordinadora de Practicas Preprofesionales
05	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	DTP	CERCADO DE LIMA	2020	Docente de Psicoterapia Cognitiva

16 de Agosto del 2021.



Rocio del Pilar Cavero Reap
PSICOLGGA
CPP:11592

Firma del juez validador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE MEYER Y ALLEN

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Mgr: Schmidt Urdanivia, Johana Sonia

DNI: 10296747

Formación académica del validador:

PSICÓLOGA

2 de Agosto del 2021.



Firma del juez validado

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE MEYER Y ALLEN

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr: José Francisco Vallejos Saldarriaga

DNI: 06161012

Formación académica del validador:

**Doctor en Psicología, Magister en Farmacodependencia, Docente Principal,
Investigador Renacyt- Concytec**



16 de Agosto del 2021

Firma del juez validador

C.Ps.P.0777

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE MEYER Y ALLEN

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dra: Campos Burgos Nadia Luz

DNI: 43481003

Formación académica del validador:

Doctora en Psicología – Universidad César Vallejo

26 de Julio del 2021.

REGIÓN LA LIBERTAD
INSTITUTO REGIONAL DE OFTALMOLOGÍA
JAVIER SERVAT - NIVAZO



Dra. Nadia Luz Campos Burgos
JEFA
OFICINA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD

Firma del juez validador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE MEYER Y ALLEN

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: NIÑO BECERRA LESLIE MELISSA

DNI: 44034607

**Formación académica del validado: DOCTORADO EN PSICOLOGÍA
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANOS**

16 de Agosto del 2021.



Mg. Leslie M. Niño Becerra
 **PSICÓLOGA**
C.Ps.P. 15992

Firma del juez validador



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASTRO SANTISTEBAN MARTIN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "ESTRÉS LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA INDUSTRIAL DEL DISTRITO DE LURIGANCHO-CHOSICA,2021", cuyos autores son CARDENAS ALVA LESLIE RAQUEL, HUAMANI VARGAS LILIANA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 31 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTRO SANTISTEBAN MARTIN DNI: 08553897 ORCID 0000-0002-8882-6135	Firmado digitalmente por: CCASTROSA10 el 09-02- 2022 14:38:30

Código documento Trilce: TRI - 0286994