



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN**  
**PÚBLICA**

Compromiso organizacional y estrés laboral en trabajadores de una  
institución pública del Estado en Lima, 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Peñarrieta Carbajal, Mariella Yesenia ([orcid.org/0000-0002-3498-3290](https://orcid.org/0000-0002-3498-3290))

**ASESOR:**

Dr. Godoy Caso, Juan ([orcid.org/0000-0003-3011-7245](https://orcid.org/0000-0003-3011-7245))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA – PERÚ**

**2022**

### **Dedicatoria**

Dedico el presente trabajo de investigación a mi Madre por su apoyo incondicional y fuerzas que me brinda cada día para seguir adelante, a mi familia por el soporte y ayuda en la consecución de este objetivo profesional y a mi Abuelita que desde el cielo siempre guía mis pasos.

### **Agradecimiento**

A mi asesor el Dr. Godoy por su apoyo y guía en cada paso del trabajo realizado, a los profesores de la Maestría por los conocimientos impartidos y a la Universidad por la oportunidad de alcanzar un nuevo paso y grado en mi carrera.

## Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	43

## Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Nivel de compromiso organizacional en trabajadores de una Institución pública del Estado en Lima, 2021	20
Tabla 2	Nivel de estrés laboral en trabajadores de una Institución pública del Estado en Lima, 2021	21
Tabla 3	Relación entre compromiso organizacional y estrés laboral en trabajadores de una Institución pública del Estado en Lima, 2021	22
Tabla 4	Relación entre compromiso afectivo y estrés laboral en trabajadores de una Institución pública del Estado en Lima, 2021	23
Tabla 5	Relación entre compromiso normativo y estrés laboral en trabajadores de una Institución pública del Estado en Lima, 2021	24
Tabla 6	Relación entre compromiso de continuidad y estrés laboral en trabajadores de una Institución pública del Estado en Lima, 2021	25

## Resumen

La presente investigación, tuvo como objetivo determinar la relación entre el compromiso organizacional y el estrés laboral en trabajadores de una Institución pública de Lima, es una investigación cuantitativa, básica y de diseño no experimental – transversal y de nivel descriptivo y correlacional. Se trabajó con una muestra de 68 trabajadores públicos entre varones y mujeres. Para medir las variables se utilizó la Escala de compromiso organizacional, de Rosario – Hernández (2002) creada sobre la teoría de Mayer y Allen y la Escala de estrés laboral de Ivancevich y Matteson. Entre los resultados resalta una relación inversa o negativa entre el compromiso organizacional y el estrés laboral, estos mismos resultados se muestran entre las dimensiones del compromiso con el estrés; por otro lado, se evidencia un predominio del nivel bajo del compromiso y nivel bajo de estrés laboral en los trabajadores. Se concluye que el compromiso organizacional está en relación negativa con el estrés, indicando que, a menor estrés en los trabajadores, el compromiso será mayor.

**Palabras clave:** Compromiso organizacional, estrés laboral, clima organizacional, influencia del líder.

## **Abstract**

The objective of this research was to determine the relationship between organizational commitment and work stress in workers of a public institution in Lima, it is a quantitative, basic research with a non-experimental design - cross-sectional and descriptive and correlational level. We worked with a sample of 68 public workers between men and women. To measure the variables, the Rosario - Hernández (2002) Organizational Commitment Scale was used, created on the Mayer and Allen theory, and the Ivancevich and Matteson Work Stress Scale. Among the results, an inverse or negative relationship between organizational commitment and work stress stands out. These same results are shown between the dimensions of commitment to stress; On the other hand, there is evidence of a predominance of the low level of commitment and low level of work stress in the workers. It is concluded that the organizational commitment is negatively related to stress, indicating that the less stress in the workers, the commitment will be greater.

**Keywords:** Organizational commitment, work stress, organizational climate, influence of the leader.

## I. INTRODUCCIÓN

La información de diversos estudios evidencia que, en la Unión Europea, revelan que casi 40 millones de personas padecen de estrés asociado al trabajo, asimismo un promedio del 22% de mano de obra, sufre de estrés en niveles altos, así también, el estrés es más frecuente entre los trabajadores del sector salud, educación, pesca, agricultura, con 28,5% de casos. En los estados Unidos, los encuestados manifestaron que el nivel de estrés estaba en 4.9 en promedio de 10 puntos, siendo las principales fuentes estresantes el trabajo, el dinero, la familia y los problemas de salud (OIT, 2016).

En el mundo cada día mueren personas a consecuencia de enfermedades vinculadas con el trabajo y accidentes laborales, las cifras señalan que cada año, las muertes superan los 1,9 millones, cada año, se presentan unos 360 millones de accidentes no mortales en el ámbito laboral; entre los factores de riesgo ocupacional sobresalen las largas jornadas de trabajo, la contaminación del aire, los ruidos, sustancias cancerígenas, que fueron las que causaron la mayor cantidad de muertes (OMS/OIT, 2021).

En América, Venezuela fue el país con más altos niveles de estrés con 63%, principalmente en el sexo femenino, otros países como Perú, Colombia, Ecuador, Honduras y Panamá, tuvieron menor incidencia de estrés (Mejía et al., 2019).

Según la OMS considera que, en América Latina, un 21% a 32% de los casos de hipertensión están asociados a las exigencias laborales, además de esto, la prolongación de las horas de trabajo puede producir el desgaste emocional, afectar el desempeño o producir conductas y actitudes desfavorables para la salud; por otro lado, la tecnología ha producido un exceso de información aumentando las presiones y generando mayor cantidad de movilidad y actividades complementarias; además de esto, se complementa con una mala organización de las estructuras administrativas y laborales, como los horarios, ambientes, ritmos de trabajo, relaciones humanas, cultura organizacional, entre otras (Instituto nacional de salud Pública de México, 2022).

En el Perú, Paima - Olivari et al. (2019) hallaron una prevalencia general de 51.6% y un estrés severo en el 45.7%, además se identificó que una buena calidad de vida es un factor protector para el estrés, además hubo mayor nivel de estrés en aquellos que trabajan más cantidad de horas.

Según la OIT, para generar compromiso laboral en los trabajadores se deben tener en cuenta algunos elementos claves en la organización, como un clima favorable, flexibilidad laboral, incentivos económicos, seguridad y salud, igualdad en las oportunidades, es decir, fortalecer y capacitar al capital humano. Es importante maximizar y adaptar políticas innovadoras que generen mayor producción, así también dar oportunidad a los empleados en la toma de decisiones, esto genera mayor compromiso y satisfacción (OIT, 2020).

En México, Sotelo (2018) encontró que el compromiso disminuye el ausentismo, la inseguridad y la rotación, por lo tanto, aumentan la productividad en las organizaciones, por ello es importante implementar prácticas de compromiso organizacional, que se vea reflejado en el bienestar de los trabajadores, en la sociedad y en la empresa; en este mismo sentido, Lupano y Castro (2018) hallaron un efecto directo entre la satisfacción laboral con el compromiso organizacional, dando a conocer que si existen prácticas organizacionales positivas, éstas producen consecuencias beneficiosas para los trabajadores y para la empresa.

El Perú es uno de los países donde los trabajadores son más comprometidos, el promedio de compromiso de América Latina es de 72%, y en el Perú éste alcanza al 74% de compromiso, sin embargo, aún existen otros países que superan y alcanzan hasta el 85% y 86%, y estos están en Centro América, es aquí donde destacan las condiciones de liderazgo, remuneraciones, reconocimientos y otros beneficios de parte de las organizaciones (Gestión, 2022).

En otro estudio, el 87% de los encargados de recursos humanos en el mundo indica que la falta de compromiso es la principal dificultad que enfrentan las compañías, el 60% de estos mismos expresan que no cuentan con programas para valorar y perfeccionar el compromiso laboral; un 12% si tiene un

programa para la cultura corporativa, y 7% manifiesta tener un excelente nivel para calificar, promover y mejorar la retención y el compromiso de empleados de su empresa (D'Agostino, 2018).

Para el presente estudio, se planteó, el siguiente problema de investigación: ¿Qué relación existe entre compromiso organizacional y estrés laboral en trabajadores de una Institución pública del Estado en Lima, 2021?, y como específicos fueron: ¿Qué relación existe entre compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad con estrés laboral?, 4) ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional y de estrés laboral?.

De la misma manera, la investigación se justifica por las siguientes razones: El estrés laboral tiene relación con una serie de factores, entre los que enfatizan el ambiente del trabajo, la satisfacción, el desempeño, el tipo de liderazgo y otras condiciones que se dan en el centro de trabajo, es así que, cuando existen condiciones favorables y apoyo social de parte de las organizaciones, existe una disminución en el estrés de los trabajadores (Chiang et al., 2018).

Argumentado la importancia del presente estudio, se puede justificar desde el aspecto teórico, porque es un tema de interés y actualidad; principalmente en este tiempo de emergencia sanitaria, crisis laboral, económica y de estabilidad personal, debido a la pandemia por la COVID-19; cabe mencionar que las variables compromiso laboral y el estrés se han visto trastocadas por esta situación y han afectado directamente a los trabajadores de diversos ámbitos, por ello se estima que es importante recopilar información nueva para contrastarla con la realidad laboral que se vive en este tiempo; por otro lado desde el aspecto social, el estudio implica un aporte a la comunidad científica, principalmente para la gestión organizacional, la psicología organizacional, para la prevención de los riesgos en el trabajo y la seguridad ocupacional; así también será un nuevo antecedente para los investigadores, personas e instituciones interesadas en esta línea y tema de investigación.

Como objetivos se propusieron los siguientes: objetivo general, determinar la relación entre compromiso organizacional y estrés laboral en

trabajadores de una Institución pública, y como específicos fueron: 1) establecer la relación entre compromiso afectivo y estrés laboral, 2) determinar la relación entre compromiso normativo y estrés laboral, 3) establecer la relación entre compromiso de continuidad y estrés laboral, así también, 4) identificar el nivel de compromiso organizacional e 5) identificar el nivel de estrés laboral en los trabajadores de una Institución pública.

En esta misma dirección se propuso probar la siguiente hipótesis general: Existe relación significativa entre compromiso organizacional y estrés laboral en trabajadores de una Institución pública; y como específicas fueron: existe relación significativa entre compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad con el estrés laboral, existe nivel medio de compromiso organizacional y de estrés laboral.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Sánchez (2021) en México, demostró la asociación que existe entre compromiso organizacional y estrés laboral en docentes de nivel primario de Toluca; evidenció que, no existe relación entre compromiso organizacional y estrés laboral; no obstante, las condiciones organizacionales si se relacionan con el respaldo que se percibe por el equipo de trabajo ( $r=.923$ ), la influencia del líder ( $r=.821$ ), la pertinencia de los procesos administrativos ( $r=.490$ ) y la utilidad del equipo de cómputo ( $r=.752$ ).

Villanueva (2021) en Bolivia, identificó el nivel de estrés laboral en relación al clima y compromiso organizacional de los empleados de Yacimientos Petrolíferos Fiscales Bolivianos Regional La Paz; se demostró que, la presencia del estrés laboral en los empleados puede llegar a influir en el desempeño adecuado del clima organizacional; la presencia del estrés laboral no influye en la adquisición de un compromiso organizacional con la empresa llegando a no afectar el rendimiento laboral.

García et al. (2020) en México, analizó los factores que establecen el estrés laboral y su asociación con el compromiso organizacional en empleados de una tienda departamental de Tabasco; se evidenció que, existe una relación negativa ( $-0.135$ ) entre estrés y compromiso organizacional; también el compromiso afectivo influye en el estrés laboral ( $-0.263$ ), el estrés laboral no influye en el compromiso de persistencia ( $-0.007$ ) y el compromiso organizacional normativo influye en el estrés laboral ( $-0.076$ ).

Ortiz (2019) en México, identificó el impacto del estrés laboral en el compromiso organizacional en una entidad de telecomunicaciones; se mostró que, existe una relación entre las variables con óptimos resultados, demostrando que el estrés impacta en el compromiso organizacional produciendo implicaciones de rotación de personal, salud y capacitación.

Cañarte (2018) en Ecuador, estableció la relación entre compromiso organizacional y estrés laboral de los empleados del área administrativa de una organización; se mostró que, existe correlación directa (positiva) con una magnitud baja entre compromiso organizacional y estrés laboral, ya que la mayoría se encuentran debajo de 0,40 a excepción de una.

Chiang et al. (2018) en Chile, estableció la asociación entre satisfacción laboral y estrés laboral en una entidad de beneficencia de Concepción; se estableció que existe relación entre ambas variables, indicando que, a mayor control sobre el trabajo y percepción de satisfacción laboral, se obtiene disminuir el nivel de estrés, también el componente apoyo social laboral global incrementa la satisfacción laboral, admitiendo disminuir el estrés; además en el estrés laboral los colaboradores se sitúan en el cuadrante baja demanda psicológica, alto apoyo global, baja tensión y alto control laboral y en la satisfacción laboral se hallan en un nivel medio.

Reza (2018) en Ecuador, identificó la influencia que el estrés laboral genera en el compromiso organizacional de los empleados de una organización; se evidenció que, existe una relación inversamente proporcional (-0,291) entre compromiso y estrés, es decir que niveles bajos de estrés laboral incrementan el grado de compromiso organizacional, y recíprocamente.

En el ámbito nacional, De la Cruz (2022) estableció la relación entre compromiso organizacional y estrés laboral en los colaboradores de salud de un Policlínico de Lima; se halló que, existe una relación baja e inversa entre estrés laboral y compromiso organizacional (-,337), entre compromiso afectivo y estrés laboral (-,301) entre estrés laboral y compromiso normativo (- ,300); relación moderada e inversa entre estrés laboral y compromiso de continuidad (-,438); en el nivel de estrés laboral el 61.8% de los empleados presentaron nivel bajo y el 38.2% nivel intermedio; y en compromiso organizacional el 50.9% de los empleados presentaron nivel alto; el 30.9%, nivel moderado y el 18.2% nivel bajo.

García (2022) describió la asociación entre estrés laboral y compromiso organizacional en empleados de una entidad de construcción en minería; los resultados señalan que, no existe relación significativa y directa entre

compromiso organizacional y estrés laboral en trabajadores ( $p = 0.527, >0.05$ ), existe relación inversa muy baja entre compromiso afectivo y estrés laboral ( $p = 0.026, <0.05$ ), no existe relación entre estrés laboral y compromiso de continuidad ( $p>0.05$ ), y entre estrés laboral y compromiso normativo ( $p>0.05$ ); además en el nivel de estrés laboral el 90,4% presenta nivel de tendencia alta, el 7,1% tendencia baja, el 1,5% alta y el 1,0% baja; y en el nivel de compromiso organizacional el 66,5% presenta nivel medio el 32,5% nivel alto y el 1,0% nivel bajo.

Blas (2021) estableció la asociación entre compromiso organizacional y estrés laboral en empleados de una entidad financiera de Lima; se halló que, existe una correlación débil e inversa ( $\rho r=-,294,$ ) y significativa ( $p=,000$ ) entre estrés laboral y compromiso organizacional; existe correlación inversa moderada y significativa ( $\rho =-,442, p=,000$ ) entre estrés laboral y compromiso afectivo, correlación inversa débil y significativa ( $\rho =-,332, p=,000$ ) entre estrés laboral y compromiso normativo; correlación directa débil y significativa ( $\rho =,194, p=,000$ ) entre compromiso de continuidad y estrés laboral; además en el nivel de estrés laboral un 93,9% presenta nivel bajo de estrés; un 4,3% nivel intermedio, un 1,3% nivel de estrés y un 0,4% nivel alto de estrés, y en el nivel de compromiso organizacional un 50,4% muestra nivel alto y un 49,6% nivel promedio.

Campana (2021) estableció la asociación entre compromiso organizacional y estrés laboral en empleados de un Hospital de Andahuaylas; se revela que, existe una relación inversa y baja ( $r= -0.337, p=,013$ ) entre compromiso organizacional y estrés laboral en los empleados; además en el nivel de estrés laboral un 39% presentan nivel regular, un 35% bajo y un 26% alto; en el nivel de compromiso organizacional un 44% nivel regular, un 30% bajo y un 26% alto.

Macotela y Mendoza (2021) establecieron la asociación entre compromiso organizacional y estrés laboral en teleoperadores de una organización privada de Lima metropolitana; se demuestra que, existe relación inversa significativa entre compromiso organizacional y estrés laboral ( $\rho = -,337; p<,05$ ); además existe correlación inversa y significativa en compromiso afectivo ( $\rho = -,284; p<,05$ ) y compromiso continuidad ( $\rho = -,423; p<,05$ ) con el estrés laboral, relación

inversa y no significativa ( $\rho = -0,086$ ;  $p > 0,05$ ) entre compromiso normativo y estrés laboral; en relación al nivel de estrés laboral un 57,0 % presentaron nivel alto, un 17,2% nivel bajo, un 14,1% nivel intermedio y un 11,7% presencia de estrés y en el nivel de compromiso organizacional un 68,0% presentaron nivel bajo, un 18,0% nivel alto y un 14,1% nivel medio.

En este sentido, el compromiso organizacional es una condición psicológica, que particulariza el vínculo entre la empresa y los colaboradores; esta condición poseerá dominio en la decisión de seguir formando parte de la entidad; asimismo hace referencia a la actitud del empleado a su empresa (Meyer y Allen, 1997).

También, Robbins (1998) conceptualiza el compromiso organizacional como la etapa en la que los trabajadores muestran agradecimiento a la entidad en la que brindan sus servicios a través de sus deseos y metas. Además, Torres y Díaz (2012), refieren que el compromiso organizacional es un grupo de acciones vinculadas con el trabajo, y sus particularidades se determinan en la percepción que el personal posee de la entidad, el modo en que toma la razón y la responsabilidad por la que continúa en la empresa.

En cuanto a los determinantes del compromiso organizacional, entre los componentes que influyen en el compromiso organizacional se tiene: particularidades del trabajo, ocurre cuando los empleados efectúan sus ocupaciones en gran medida; naturaleza de las recompensas, es la percepción que tiene cada empleado por medio de los beneficios compartidos; oportunidades de trabajo, cuando los trabajadores poseen más oportunidades laborales, poseerán menos motivos para abandonar la entidad; nuevos vínculos impersonales en la entidad, los trabajadores consideran que se les trata mejor y que alcanzan involucrarse con facilidad con la organización; y particularidades propias, hay distintos aspectos, como el género, antigüedad y edad (Villa, 2005).

Con respecto a la importancia del compromiso organizacional, Meyer y Allen (1997) revelaron que el éxito de las empresas y los individuos demanda destrezas en el aspecto moral, que es el empleo activo de la inteligencia moral, las destrezas morales son la habilidad psicológica para determinar cómo se

deben emplear los principios humanos hacia los valores propios, objetivos y conductas propias. Debe respetarse la cantidad de tiempo de trabajo (8 horas), los sueldos de los trabajadores, bonificaciones y vacaciones, puesto que ello aseverará su compromiso, empeño y satisfacción con la entidad donde trabajan. Simultáneamente, se debe tener en cuenta requisitos, como la higiene y seguridad, las circunstancias de trabajo, el correcto diseño del lugar y la ergonomía (Uribe, 2016). En las interacciones sociales de los colaboradores que inician sus labores, es trascendental detallar sus ocupaciones y el establecimiento de compromisos, para así infundir emociones entre los trabajadores nuevos y obtener la visión y misión de la entidad (Bordas, 2016).

La teoría que respalda la investigación es, el Modelo teórico de Tres Factores de Meyer y Allen, quienes observan que, por medio de sus investigaciones, distintas conceptualizaciones procedentes de la literatura académica acerca de compromiso manifiestan tres temas importantes. Es decir, el compromiso se percibe como una respuesta de la orientación emocional de la entidad, la identificación de los costos vinculados con renunciar a la empresa y la obligación moral de seguir en la entidad (Meyer y Allen, 1997).

Meyer y Allen consideran que estos tres grupos de conceptualizaciones significan concepciones legales del compromiso, pero son distintos claramente. Para determinar estas divergencias, se planteó un modelo de tres dimensiones de compromiso: la afectiva, la de continuidad y la normativa (Meyer y Allen, 1997). En primera instancia está el compromiso afectivo, hace referencia al vínculo que instauran la organización y los empleados, que muestra su relación emocional al percibir sus perspectivas para continuar dentro de la organización y la satisfacción de necesidades psicológicas (Meyer et al., 1993). Además, es esta relación la que conforta a los empleados a experimentar y disfrutar la alegría de laborar en la organización. Como consecuencia, surgen empleados con este compromiso y se hallan incentivados a batallar por resultados y metas de sus entidades laborales (Johnson y Chang, 2006). Al percibirse apropiadamente premiadas continuarán en la empresa durante extensos tiempos, trasladando y estableciendo conocimiento con el propósito de perfeccionar el desempeño (Martín et al., 2009).

Es importante definir el sentido de pertenencia o vínculos interpersonales, el cual es un aspecto más vinculado al ámbito social y también empresarial, (Cameron, 2004; Harris & Cameron, 2005). Además, el bienestar se define como una experiencia y óptimo funcionamiento del aspecto psicológico (Ryan & Deci, 2001, p.142), el mismo que incluye elementos motivacionales, cognitivos y conductuales, e indica elementos relacionados al crecimiento y desarrollo del potencial humano (Culbertson, Fullagar & Mills, 2010).

En segundo término, se encuentra el compromiso de continuidad, el cual implica la conciencia de costos relacionados que producen la salida de la empresa. Del mismo modo que se logran los costos físicos, financieros, y psicológicos, y solo hay escasas oportunidades para hallar otro trabajo, si optara por renunciar (Meyer, et al.1993). Además, Arias et al. (2003), hace alusión al tiempo de un trabajador en su entidad, ésta es su lealtad y no pretende abandonarla. También, cabe indicar que este individuo no renunciará por temor a no hallar trabajo. Estudios indican que este tipo de compromiso se investiga diferenciando el hecho de seguir en función a los costos relacionados a abandonar la empresa y la necesidad de seguir por la falta de oportunidades laborales disponibles (Stinglhamber et al., 2002; Panaccio & Vandenberghe, 2009).

El tercer componente es compromiso normativo, donde los empleados con este modo de compromiso manifiestan que poseen un sentido de la obligación de continuar laborando debido a que sienten que tiene que realizarlo. Es la derivación de una experiencia socializada que acentúa el mantenimiento de la honestidad mediante aceptación de beneficios; piensas que los empleados asumen el sentido del deber de recompensar (Meyer et al. 1993). Asimismo, para Arias et al. (2003), es la lealtad de todo empleado a la organización y elige continuar laborando y no jubilarse. También, indica que los individuos deben adherirse a las normas y reglas de su entidad y particularizarse por su ética profesional. Los costos percibidos y la escasez de ofertas de trabajo en el caso de renunciar a la empresa consiguen producir que el empleado se comprometa con la entidad en la que se desempeña (Addae et al., 2008).

Al hablar de estrés laboral, hace referencia a la reacción fisiológica y emocional a una afectación ocasionada por una inestabilidad entre las capacidades y recursos percibidos y las exigencias percibidas de una persona para afrontar esas exigencias. Se establece por el diseño del trabajo, la organización del trabajo y los vínculos de trabajo, y sucede donde las exigencias del trabajo exceden o no se concuerdan con los recursos, habilidades, o necesidades del personal o cuando las habilidades y el discernimiento de un colaborador o varios para afrontar estas exigencias no concuerdan con las expectativas de la cultura de una organización (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2016).

Por su parte, Gil-Monte (2009), indica que, en el fenómeno del estrés laboral, los riesgos psicosociales son los estresores principales, varias investigaciones concluyen que son agentes competentes de perjudicar la salud de los individuos durante el ejercicio de su trabajo e inclusive fuera de él.

El estrés se indica como la dolencia del siglo veinte y ha impulsado el interés en investigadores del área de la salud (Anitei, et al. 2013); también, es consecuencia de la aparición de factores psicosociales de riesgo que poseen probabilidad alta de afectar la salud de los empleados y el funcionamiento de la organización (Moreno y Báez, 2010). Estudios indican que el estrés es un patrón de respuesta del cuerpo ante exigencias ajenas (García-Herrero et al., 2013; Levi, 1998; Lu et al., 2015), y se caracteriza por síntomas físicos, psicológicos y sociales, donde es difícil para el ser humano instituir un vínculo entre sus habilidades y las perspectivas situadas en ellas (Pasca y Wagner, 2012).

Así también, se señala en vínculo de la concepción de estrés con las siguientes variables: satisfacción laboral (Khalatbari et al., 2013; Brattig et al., 2014) y las dificultades musculoesqueléticas (Hauke et al., 2011) que sustentan el estrés como causa o consecuencia de dichas variables.

En relación a las variantes de estrés laboral, se encuentra que la presión laboral que se origina en alguna actividad laboral se logra catalogar de tres modos diversos: 1) como fragmento de la agobiante relación de trabajo por tiempo prolongado, la tensión de los trabajadores se exterioriza en la disminución

de voluntad, energía y tolerancia a la empresa; 2) motivación e interferencia producida por acorralamiento consecuente y extenso o extrema agresión psicológica de parte de uno o más individuos; 3) las sintomatologías de ansiedad, afectación psicológica o físico acontecerá donde los trabajadores sufran o experimenten trauma o estrés (Vicente et al., 2014).

En las causas de estrés laboral, se logra establecer las siguientes: tensión excesiva mental o física, cuando el trabajo simboliza una carga mental o física es habitual la aparición de estrés; incremento de compromisos, cuando se perturba el desempeño habitual el estrés tiende a acrecentar, esto quiere decir que frente a responsabilidades mayores el empleado debe esforzarse más; trabajo monótono, producido por la ejecución de compromisos habituales, donde el rendimiento del empleado es inconsciente; inestabilidad laboral, producida por una percepción de inseguridad acerca del futuro en la organización; incremento de carga intelectual, tiende a surgir frente a exigencias nuevas, ya sea por ajuste a nuevos procesos u objetivos, tecnologías, donde el empleado debe procesar más información; desmotivación, ocurre cuando un empleado se concibe desmotivado y tiende a no incentivarse, por lo que se transforma la labor en estresor; agotamiento psicofisiológico, originado por acumulación de estrés de modo sistemático, hasta alcanzar una posición de desequilibrio físico, cognitivo y emocional, lo que implica de modo negativo en el comportamiento del individuo; acoso en el trabajo; el empleado tiende a tomar estímulos hostiles por los compañeros o jefes (Comín et al.,2013).

Las dimensiones del estrés laboral son las siguientes: 1) clima organizacional; es la percepción que se comparte con integrantes de la empresa respecto a la labor, el contexto físico en el que sucede, interacciones interpersonales y distintas regulaciones informales y formales; 2) influencia del líder; es la influencia practicada principalmente por los jefes, en la conducta del personal para obtener resultados; depende de varias circunstancias que hay en el entorno social (normas, valores y procedimientos); 3) estructura organizacional; es la percepción por parte de los integrantes de una empresa en relación a las reglas, procedimientos, trámites y otras restricciones los cuales afrontan en el desenvolvimiento de su labor; además es el grado en que la

empresa enfatiza en la burocracia frente el énfasis colocado en un entorno de trabajo libre, informal y no estructurado.

También se consideran las siguientes dimensiones: 4) falta de cohesión; se caracteriza por el estrés que presentan los trabajadores, las presiones de grupo frente a inconformidad de alguno de sus integrantes resulta ser un estresor; los grupos formales e informales presionan a sus trabajadores con el fin que se adapten a las expectativas y normas de la empresa; 5) tecnología; instrumentos competentes de procesar bastante información, demandando reconsiderar las modalidades de la labor y de la industria moderna; 6) territorio organizacional; espacio personal donde desenvuelve sus labores diarias en la organización; y 7) respaldo del grupo; el ambiente de trabajo que fomentan la relación con las personas son más beneficiosos; las oportunidades de trato con otros se relaciona con la satisfacción (OIT, 2016).

La teoría que sustentó el presente estudio fue la de Matteson e Ivancevich (1987), los autores plantean el Modelo de Estrés que se orienta a la Dirección, indican el rol de la falta de satisfacción y la tasa baja de intervención laboral en el suceso del burnout. Se distinguen cuatro componentes primordiales: estresores intraorganizacionales y extra organizacionales, estos envuelven la ambigüedad de roles y el conflicto, la subjetiva valoración del contexto, las consecuencias de la valoración a nivel comportamental, físico y psicológico, el impacto en el desempeño personal y la salud. Se enfatiza la discrepancia en el impacto de los elementos de estrés interpuestos por el modelo: consecuencias a corto plazo, donde los individuos se conciben insatisfechos y de intervención baja, adicionado a discrepancias propias que concuerdan con otros más constantes.

Este modelo de Matteson e Ivancevich (1987) distingue 6 elementos: los factores estresantes contienen no solamente organizacionales (estructura organizacional y control, factores internos del puesto, personal y sistema de liderazgo, sistema de recompensas), sino además externos (asuntos financieros, leyes, relaciones familiares, etc.); dichas presiones perturbarán la valoración y conciencia del contexto a los colaboradores, a su vez, esto afectará las consecuencias comportamentales, físicas y psicológicas de esta apreciación de

valoración cognitiva y poseerá un impacto, incluyendo la salud como el desempeño particular en la empresa. Considerándose que las discrepancias propias es una variable reguladora que tiene que ver en el vínculo entre estresor y apreciación-percepción cognitiva.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**3.1.1. Tipo de investigación:** Corresponde a un enfoque cuantitativo, de tipo básica o teórica porque la finalidad fue buscar mayor cantidad de información a través de revisiones o actualizaciones sobre una determinada variable o tema de estudio; también es de nivel correlacional, porque asocia las variables sin necesidad de buscar causalidad (Ato et al., 2013). Además, el método hipotético-deductivo, que tiene el propósito de demostrar la falsedad o verdad de explícitas hipótesis establecidas previamente (Zarzar, 2015).

**3.1.2. Diseño de investigación:** Es coherente con un diseño de investigación no experimental y transversal, porque en primer lugar no se efectuó ningún tipo de manipulación de variables y también fue transversal porque los datos se recopilaron en un momento o tiempo único (Hernández – Sampieri y Mendoza, 2018).

#### 3.2. Variables y operacionalización

##### 1) Compromiso organizacional

**Definición conceptual:** Es una condición psicológica y una actitud, que caracteriza a los trabajadores en relación con la empresa y que tiene influencia y trascendencia en las decisiones de seguir siendo parte y colaborador de la empresa (Meyer y Allen, 1997).

**Definición operacional:** Para medir el constructo compromiso organizacional se utilizó el cuestionario del mismo nombre que tiene 18 reactivos y tres dimensiones (compromiso afectivo, de continuidad y normativo), así también cuenta con siete alternativas de respuestas, las mismas que generan niveles.

**Indicadores:** Dentro del compromiso afectivo se tiene: Vínculo emocional, percepción de satisfacción y expectativa de la organización; en compromiso de continuidad, destacan: conciencia de permanencia o abandono, oportunidades laborales, y de compromiso normativo destacan: sentido del deber, lealtad, beneficios y sentido de obligación.

**Escala de medición:** Es ordinal y categórica

## **2) Estrés laboral**

**Definición conceptual:** Es una reacción psicofisiológica y emocional que presentan las personas que desarrollan una actividad y sucede cuando las capacidades y recursos que disponen no es suficiente para enfrentar las exigencias que se presentan (OIT, 2016).

**Definición operacional:** Fue medida con la Escala de Estrés laboral de la OIT/OMS que tiene 25 ítems, está compuesta por siete dimensiones y utiliza siete alternativas de respuestas; para obtener los resultados se utiliza categorías o grados de estrés laboral.

**Indicadores:** Percepción del clima laboral, física y las interacciones personales, influencia del liderazgo de los jefes, valores o normas organizacionales; reglas, procedimientos y restricciones, cohesión, presiones y estresores, actualización en tecnología, espacio personal, respaldo del grupo y oportunidades del trato.

**Escala de medición:** Es de tipo Likert, ordinal

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

**3.3.1. Población:** La población la conformaron 68 trabajadores de una institución estatal de Lima, entre hombres y mujeres que pertenecieron al área de rehabilitación, las edades de los trabajadores fluctúan entre los 35 hasta 70 años. En este sentido, se menciona que se utilizó una muestra censal porque abarcó a todos los integrantes de la población, que a decir de Ramírez (1997, citado en Rodríguez, 2017) es aquella que considera a todas las unidades de análisis, es decir al 100% de la población y porque además es un número accesible para ser estudiado. Por eso mismo, no se realizará ningún tipo de muestreo, por el contrario, se asumió toda la cantidad de trabajadores, teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión.

#### **Criterios de inclusión**

Trabajadores con más de 5 años de antigüedad

Que tuvieron contrato vigente en el año 2022

Varones y mujeres

Que aceptaron el consentimiento informado

## **Criterios de exclusión**

Aquellos que no respondieron la totalidad de las preguntas del instrumento.

Que deseen participar voluntariamente del estudio

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

**Técnica.** - En este caso para recopilar los datos de las variables de estudio en los trabajadores, se usó la encuesta, que es una técnica que consiste en recoger opiniones, actitudes e idea de los participantes y que es muy utilizada en las investigaciones cuantitativas (Ñaupas et al., 2014).

## **Instrumentos**

Escala de compromiso organizacional, creada por Rosario – Hernández (2002) sobre la base teórica de Mayer y Allen (1997) con tres dimensiones o componentes: Compromiso afectivo, compromiso necesario (continuidad), compromiso moral (normativo); en un primer momento fue validada en Puerto Rico con trabajadores de diferentes organizaciones y mide los tres tipos de compromiso, además, puede predecir algunas conductas discrecionales en el trabajo, cuenta con 28 ítems. Este instrumento ha sido validado en diferentes lugares, se han realizado adaptaciones, revisiones y actualizaciones; cuenta con validez de constructo y análisis factorial exploratorios y confirmatorios a través de ecuaciones estructurales y con respecto a la confiabilidad también fueron medidas a través del alfa de Cronbach a nivel de la escala general y de cada una de sus dimensiones.

Para el presente estudio se tuvo en cuenta la versión validada por Figueroa (2016) quien la validó en Perú en una muestra de 508 colaboradores, varones y mujeres, donde la validez de constructo reporta una correlación significativa y directa entre los ítems, por medio del análisis factorial Confirmatorio mostró cargas factoriales mayores de ,20 (aceptable), los índices de bondad y ajuste Bentler – Bonet obtuvo un ,644, CFI, 678 e IFI,681; la confiabilidad se consiguió por medio de la consistencia interna para la escala general fue de,806 y para las

dimensiones: ,748, ,746 y , 704 siendo en promedio muy bueno para la escala total y muy respetable para las dimensiones.

**Escala de estrés laboral.-** Este instrumento se utilizó para evaluar el estrés en los trabajadores, fue creado por Ivancevich y Matteson (1987) de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es una Escala muy utilizada en el mundo especialmente en el ámbito laboral para evaluar el estrés en los colaboradores; está compuesta 25 reactivos y siete factores o dimensiones que son: Tecnología, estructura organizacional, clima organizacional, influencia del líder, territorio organizacional, respaldo del grupo y falta de cohesión. Posee siete alternativas de respuestas y los resultados se interpretan según los puntajes de la escala total o de sus dimensiones y se clasifican en niveles altos, estrés, medios y bajos.

El instrumento ha sido adaptado y validado en diversos lugares del mundo y en Perú de igual manera, en este sentido, se tiene a Suárez (2013) quién adaptó la escala en una muestra de 203 trabajadores, en la cual obtuvo adecuadas propiedades psicométricas, se realizó validez de constructo y además de análisis de ítems con una correlación superior al 0.378; por su parte, la confiabilidad por consistencia interna se obtuvo mediante el Alfa de Cronbach siendo igual a 0.972.

### **3.5. Procedimientos**

La recolección de los datos se realizó siguiendo algunos pasos: En primer lugar, se solicitó el permiso correspondiente a la dirección de la institución estatal para poder recopilar la información a través de los instrumentos previamente validados. Los instrumentos fueron aplicados a la población de manera virtual a través de un formulario de Google forms y, una vez obtenidos los datos se procedió a elaborar una data en el programa Microsoft Excel, para su análisis estadístico.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para este análisis se utilizaron los programas informáticos Microsoft, el SPSS y de la misma manera las pruebas estadísticas para la normalidad de la muestra, las pruebas para el análisis correlacional para lo cual se pueden utilizar la R

Spearman o Pearson según sea los resultados de la prueba de normalidad, finalmente, los resultados obtenidos se presentan en tablas o figuras según los objetivos propuestos.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se tuvieron en consideración los principios éticos estipulados en los manuales internacionales para la buena práctica en el trabajo investigativo con seres humanos: Entre éstas, se respetó el consentimiento informado para reforzar la autonomía y la toma de decisiones de participar de manera voluntaria e independiente en el estudio. Por otro lado, se tuvo en cuenta el principio de no maleficencia y beneficencia, lo que significa valorar el bien en todas las personas y comunidad; finalmente el aspecto de justicia para poder mantener la equidad en las responsabilidades de hacer el bien y evitar perjudicar a los otros, según el código de ética de investigación de la Universidad César Vallejo (2020).

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Nivel de compromiso organizacional en trabajadores de una Institución pública del Estado en Lima, 2021*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	51	75,0	75,0	75,0
Medio	8	11,8	11,8	86,8
Alto	9	13,2	13,2	100,0
Total	68	100,0	100,0	

En la tabla 1 se evidencia que el 75,0% de los colaboradores presentan nivel bajo de compromiso organizacional, el 13,2% nivel alto y el 11,8% nivel medio.

**Tabla 2**

*Nivel de estrés laboral en trabajadores de una Institución pública del Estado en Lima, 2021*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	27	39,7	39,7	39,7
Promedio Bajo	24	35,3	35,3	75,0
Promedio Alto	9	13,2	13,2	88,2
Alto	8	11,8	11,8	100,0
Total	68	100,0	100,0	

En la tabla 2 se evidencia que el 39,7% de los colaboradores presentan nivel bajo de estrés laboral, el 35,3% promedio bajo, el 13,2% promedio alto y el 11,8% alto.

## Contrastación de hipótesis

### Objetivo general

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre compromiso organizacional y estrés laboral en trabajadores de una Institución pública del Estado en Lima, 2021

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre compromiso organizacional y estrés laboral en trabajadores de una Institución pública del Estado en Lima, 2021

### Tabla 3

*Relación entre compromiso organizacional y estrés laboral en trabajadores de una Institución pública del Estado en Lima, 2021*

			Compromiso organizacional	Estrés laboral
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	-,902**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,902**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 3 se muestra que el p-valor de (0,000) es inferior a 0,05, esto indica que existe relación en las variables. Asimismo, se presenta una correlación negativa muy alta (-,902\*\*) entre compromiso organizacional y estrés laboral. Por ende, se acepta la hipótesis alternativa.

## Objetivo específico 1

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre compromiso afectivo y estrés laboral en trabajadores de una Institución pública del Estado en Lima, 2021

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre compromiso afectivo y estrés laboral en trabajadores de una Institución pública del Estado en Lima, 2021

**Tabla 4**

*Relación entre compromiso afectivo y estrés laboral en trabajadores de una Institución pública del Estado en Lima, 2021*

			Compromiso afectivo	Estrés laboral
Rho de Spearman	Compromiso afectivo	Coefficiente de correlación	1,000	-,881**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	-,881**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 4 se muestra que el p-valor de (0,000) es inferior a 0,05, esto indica que existe relación en las variables. Asimismo, se presenta una correlación negativa alta (-,881\*\*) entre compromiso afectivo y estrés laboral. Por ende, se acepta la hipótesis alternativa.

## Objetivo específico 2

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre compromiso normativo y estrés laboral en trabajadores de una Institución pública del Estado en Lima, 2021

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre compromiso normativo y estrés laboral en trabajadores de una Institución pública del Estado en Lima, 2021

**Tabla 5**

*Relación entre compromiso normativo y estrés laboral en trabajadores de una Institución pública del Estado en Lima, 2021*

			Compromiso normativo	Estrés laboral
Rho de Spearman	Compromiso normativo	Coeficiente de correlación	1,000	-,888**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,888**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 5 se muestra que el p-valor de (0,000) es inferior a 0,05, esto indica que existe relación en las variables. Asimismo, se presenta una correlación negativa alta (-,888\*\*) entre compromiso normativo y estrés laboral. Por ende, se acepta la hipótesis alternativa.

### Objetivo específico 3

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre compromiso de continuidad y estrés laboral en trabajadores de una Institución pública del Estado en Lima, 2021

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre compromiso de continuidad y estrés laboral en trabajadores de una Institución pública del Estado en Lima, 2021

**Tabla 6**

*Relación entre compromiso de continuidad y estrés laboral en trabajadores de una Institución pública del Estado en Lima, 2021*

			Compromiso de continuidad	Estrés laboral
Rho de Spearman	Compromiso de continuidad	Coeficiente de correlación	1,000	-,847**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,847**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 6 se muestra que el p-valor de (0,000) es inferior a 0,05, esto indica que existe relación en las variables. Asimismo, se presenta una correlación negativa alta (-,847\*\*) entre compromiso de continuidad y estrés laboral. Por ende, se acepta la hipótesis alternativa.

## V. DISCUSIÓN

El compromiso organizacional es una condición psicológica, que particulariza el vínculo entre la empresa y los colaboradores; en esta condición se posee un dominio en la toma de decisiones para seguir formando parte de una organización y hace referencia a una actitud que tiene el colaborador con la institución (Meyer y Allen, 1997). Al realizar el análisis de los resultados se halló en el presente estudio una vinculación negativa muy alta (-902\*\*) y un p-valor de (0,000) menor a 0,05, entre el compromiso organizacional y el estrés laboral en los trabajadores de una institución pública de Lima.

A estos resultados, se pueden añadir los de Blas (2021) quien también encontró una asociación inversa y débil entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en colaboradores en una entidad financiera en Lima, por su parte Campana (2021); Macotella y Mendoza (2021) en Perú, también hallaron relaciones inversas y de intensidad baja y moderada en los servidores de salud y en trabajadores dedicados a las tele operaciones. En este mismo sentido, en Chile, Chiang et al. (2018) halló relación entre las mismas variables en empleados de una entidad de beneficencia, indicando que, cuanto mayor percepción de la satisfacción laboral y control en el trabajo, se puede disminuir el estrés, además el apoyo social en el trabajo incrementa la satisfacción y disminuye el estrés; con indicadores de baja tensión y bajas demandas psicológicas.

En esta misma línea, Ortiz (2019) y García et al., (2020) ambos en México, evidenciaron una correlación negativa entre el estrés y el compromiso organizacional, produciendo implicaciones en la rotación de personal y en la salud de los trabajadores; por su parte, Reza (2018) en Ecuador, encontró una relación inversamente proporcional, indicando que los niveles bajos de estrés laboral incrementan el compromiso organizacional y viceversa; también, De la Cruz (2022) en Lima, evidenció una relación baja e inversa entre las mismas variables de estudio en empleados de salud.

Como se puede, percibir en los resultados anteriores, la mayoría de antecedentes explorados coinciden en reportar relaciones inversas entre el compromiso organizacional y el estrés laboral, es respaldado por la teoría, que

expresa que el compromiso organizacional es un proceso en que los empleados muestran su agradecimiento a la empresa en la cual prestan sus servicios, donde desarrollan sus deseos o cumplen sus metas (Robbins 1998); éstas acciones vinculadas al trabajo, determinan una percepción de identidad que incide en la toma de decisiones y responsabilidad para continuar en la organización (Torres y Díaz, 2012); pero esto sucede, siempre y cuando las condiciones laborales son adecuadas o generan satisfacción, de lo contrario que convertirá en una fuente de insatisfacción y por ende de estrés, debido a que uno de los principales factores que producen estrés, son los factores y riesgos psicosociales quienes se convierten en los principales estresores que perjudican la salud, durante el trabajo y fuera de éste (Gil-Monte, 2009).

Otros estudios como los de Sánchez (2021) en México, no evidenció ninguna relación entre compromiso organizacional y estrés laboral; no obstante, las condiciones organizacionales si se relacionaron con el respaldo del equipo de trabajo, con la influencia del líder, con la pertinencia de los procesos administrativos y con la utilidad de los recursos o materiales de trabajo; por su parte Villanueva (2021) en Bolivia, tampoco halló relación entre el estrés laboral, con el clima laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de un yacimiento petrolífero, sin embargo, observó que la presencia del estrés laboral influye en el rendimiento laboral.

Contrariamente, Cañarte (2018) en Ecuador, encontró una correlación directa y positiva con magnitud baja entre el compromiso organizacional y el estrés laboral en 37 empleados administrativos y García (2022) concluyó que no existe una relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad de construcción minera de Perú; en este sentido, Matteson e Ivancevich (1987), indican que una falta de satisfacción y la tasa baja de intervención laboral, se pueden encontrar algunos componentes primordiales entre estos los estresores intraorganizacionales y extra organizacionales, estos envuelven cierta ambigüedad en los roles y en los conflictos, la subjetiva valoración del contexto, las consecuencias de la valoración a nivel del comportamiento, los aspectos físicos y psicológicos, el impacto en el desempeño personal y en la salud. Además, en algunos casos, se enfatizan ciertas discrepancias en los factores generadores de estrés

interpuestos por el entorno. Estas expresiones, son muchas veces incoherentes, pero pueden existir otros factores que influyen en los resultados, por lo que en algunos casos a pesar de existir estrés el rendimiento laboral, la identidad y el compromiso permanece con el trabajador.

En la dimensión compromiso afectivo y el estrés laboral, se encontró una relación entre las variables de p-valor de (0,000) menor a 0,05 y fue negativa alta (-,881\*\*) En este mismo sentido De la Cruz (2022); García (2022); Blas (2021) y Macotella y Mendoza (2021) encontraron relaciones inversas entre el estrés laboral y el compromiso afectivo en empleados de distintas instituciones donde laboran; en este sentido, Meyer y Allen (1997) consideran que el compromiso afectivo, hace referencia al vínculo que instaura la organización y los empleados, que muestran su relación emocional al percibir sus perspectivas para continuar dentro de la organización y la satisfacción de necesidades psicológicas.

Además, es esta relación afectiva con la organización, es la que conforta a los empleados a experimentar y disfrutar la alegría de laborar en la organización, como consecuencia, surgen empleados con este compromiso y se hallan incentivados a batallar por los resultados y metas de sus entidades laborales (Johnson y Chang, 2006); al percibirse apropiadamente premiadas continuarán en la empresa durante extensos tiempos, trasladando y estableciendo conocimiento con el propósito de perfeccionarse y mejorar su desempeño (Martín et al., 2009).

Por otro lado, en la dimensión del compromiso normativo con el estrés, encontrándose un p-valor de (0,000) menor a 0,05, indicando que existe relación negativa alta entre las variables (-,888\*\*); en esta dirección De la Cruz (2022); García (2022) y Macotella y Mendoza (2021) encontraron relaciones bajas e inversas y no significativas entre estrés laboral y compromiso normativo (- ,300); al hacer referencia al compromiso normativo, los empleados manifiestan un sentido de obligación de continuar laborando debido porque se sienten con el compromiso para realizarlo; esto deriva de una experiencia socializada que acentúa el mantenimiento de la honestidad a través de la aceptación de los beneficios; piensan que los trabajadores asumen el sentido del deber de recompensar a la organización (Meyer et al., 1993) o por otro lado, puede ser como parte de la lealtad de todo colaborador de la organización y elige continuar

laborando, indicando además, que los individuos deben adherirse a las normas y reglas de entidad y particularizarse por su ética profesional (Arias et al; 2003).

En la relación entre el compromiso de continuidad y el estrés laboral se obtuvo una correlación negativa alta con un p-valor de (0,000) menor a 0,05, y un  $-0,847^{**}$  indicando que a menor estrés mayor compromiso de continuidad en la organización, en este mismo sentido, De la Cruz (2022), García (2022); Blas (2021) y Macotela y Mendoza (2021) encontraron relaciones inversas, algunas débiles y otras significativas entre estrés laboral y compromiso de continuidad; este tipo de compromiso, se refiere a la noción de los costos relacionados que produce la deserción o permanencia en la empresa; si existen carencias de recursos físicos, financieros o psicológicos, o solo hay escasez de éstos y pocas oportunidades para encontrar otro trabajo, entonces se optará por renunciar (Meyer et al.1993), contrariamente si el trabajador tiene lealtad, hará lo posible por permanecer haciendo alusión al tiempo o por su temor a no encontrar otro trabajo (Arias et al., 2003).

En relación al nivel de del compromiso organizacional en este trabajo se encontró un predominio del nivel bajo (75 %) y alto (13,2%), este resultado coincide con Macotela y Mendoza (2021) que obtuvo también una mayoría en niveles bajos (68,0%) y nivel alto (18,0%); contrariamente De la Cruz (2022); tuvo un resultado del 50,9% de nivel alto y solo el 18.2% en nivel bajo, por su lado, García (2022) muestra un predominio del nivel medio (66,5%), de compromiso de los trabajadores con su organización; en este caso, hay que considerar a los determinantes del compromiso organizacional, que presentan una serie de particularidades, estos ocurren cuando los empleados efectúan sus ocupaciones en gran medida, por la naturaleza de las recompensas, la percepción que se tiene del empleado, los beneficios compartidos, las oportunidades del trabajo y los nuevos vínculos interpersonales que se involucran con la organización, entre otras particularidades propias, como el género, la antigüedad y la edad (Villa, 2005).

Finalmente en relación a los niveles de estrés laboral, los resultados muestran, una mayoría de trabajadores con niveles bajos (39,7%) seguida del nivel promedio bajo (35,3%), estos resultados están de acuerdo con De la Cruz (2022) y Blas (2021) quienes reportan nivel bajo de estrés en (61.8% y 93,9%)

en los trabajadores, por su parte Campana (2021) reportó similares resultados en los tres niveles bajo, medio y alto; solamente dos antecedentes, que corresponden a Macotela y Mendoza (2021) encontró 57 % en nivel alto y García (2022) con 90,4% de los trabajadores quienes presentaron tendencia alta de estrés. Al mencionar el estrés en el ámbito laboral, esta variable hace mención a la reacción fisiológica y emocional ocasionada por la inestabilidad entre las capacidades, los recursos percibidos y las exigencias del entorno laboral, las mismas que son producto del trabajo, la organización y los vínculos de trabajo. Esto sucede, cuando las exigencias exceden a la capacidad, habilidades o recursos personales para afrontar estas exigencias o porque no coinciden en las perspectivas de la cultura organizacional a la cual pertenece (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2016).

## VI. CONCLUSIONES

- ✓ Se halla una relación negativa muy alta entre el compromiso organizacional y el estrés laboral en los colaboradores de una institución pública en Lima.
- ✓ Se muestra la existencia de una relación negativa alta entre el compromiso afectivo y el estrés laboral en el personal de una institución pública en Lima, indicando que, cuando el estrés es bajo, existe mayor identificación con la organización, con la realización personal, con la pertenencia y el apego a la organización.
- ✓ Se evidencia correlación negativa alta entre el compromiso normativo y el estrés laboral en el personal de una institución pública en Lima, se percibe la existencia de cierta lealtad hacia la organización, un adecuado sentido del deber y reciprocidad.
- ✓ Se muestra una correlación negativa alta entre el compromiso de continuidad y el estrés laboral en el personal de una institución pública en Lima, cuando se presentan menos niveles de estrés, es que mejora el tiempo de permanencia y las inversiones.
- ✓ En el personal de una institución pública en Lima, prevalece un nivel bajo de compromiso en la organización, indicando cierta insatisfacción en el compromiso afectivo, el de continuidad y normativo.
- ✓ En los colaboradores de la institución pública en Lima, prevalece un nivel bajo de estrés laboral el que se aproxima al 40% de los encuestados, indicando que existe un equilibrio en el ambiente y estructura organizacional, en el territorio, tecnología e influencia del líder en los trabajadores.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- ✓ A los directivos de la organización conocer los resultados para direccionar estrategias para disminuir los riesgos y factores productores de estrés que generan la disminución del compromiso organizacional.
  
- ✓ Considerar los resultados de las dimensiones como es el compromiso afectivo, normativo y de continuidad, con el fin de poner en marcha alternativas de mejora en los colaboradores como talleres, charlas, boletines informativos, etc.
  
- ✓ Desarrollar investigaciones de carácter aplicativo y explicativo que permitan resolver problemas organizacionales, entre estos, mejoramiento del compromiso para mejorar la producción y desempeño laboral.
  
- ✓ Desarrollar con los colaboradores de la institución pública, una serie de actividades que les permita fortalecer la capacidad de respuesta y afrontamiento al estrés.

## REFERENCIAS

- Addae, H. M., Parboteeah, K. P. y Velinor, N. (2008). Role stressors and organizational commitment: public sector employment in St Lucia. *International Journal of Manpower* 29 (6): 567-582.  
[https://www.researchgate.net/publication/46545683\\_Role\\_stressors\\_and\\_organizational\\_commitment\\_Public\\_sector\\_employment\\_in\\_St\\_Lucia](https://www.researchgate.net/publication/46545683_Role_stressors_and_organizational_commitment_Public_sector_employment_in_St_Lucia)
- Anitei, M., Stoica, I., & Samsonescu, M. (2013). Particularities of personality traits and perceived stress at workplace. *For the young workers in Romania*, 84, 1010-1014.
- Arias, F., Varela, D., Loli, A. y Quintana, M. (2003). El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. *Revista de Investigación en Psicología*, 6 (2), 17.  
[https://www.researchgate.net/publication/313618136\\_El\\_compromiso\\_organizacional\\_y\\_su\\_relacion\\_con\\_algunos\\_factores\\_demograficos](https://www.researchgate.net/publication/313618136_El_compromiso_organizacional_y_su_relacion_con_algunos_factores_demograficos)
- Ato, M., López J., y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *anales de psicología*, 2013, vol. 29, nº 3 (octubre), 1038-1059.  
<http://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Blas, A. (2021). *Estrés laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa del rubro financiero comercial de Lima, 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67019/Blas\\_VAS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67019/Blas_VAS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. España: Uned
- Brattig, B., Schablon, A., Nienhaus, A., & Peters, C. (2014). Occupational accident and disease claims, work-related stress and job satisfaction of physiotherapists. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 9(1), 1-13.

- Cameron, J. E. (2004). A three-factor model of social identity. *Self and Identity*, 3, 239-262. <http://dx.doi.org/10.1080/13576500444000047>.
- Campana, D. (2021). *Estrés laboral y compromiso organizacional en profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Sub Regional Andahuaylas, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72873/Campana\\_CD-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72873/Campana_CD-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)
- Cañarte, E. (2018). *Incidencia del estrés laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores del área administrativa pertenecientes a la Empresa Oleana durante el periodo 2018*. [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Ecuador].  
<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/16073/Disertacion3%b3n%2c%20Evelyn%20Vanessa%20Ca%c3%b1arte%20Hormaza.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 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*. DOI: 10.4067/s0718-24492018000300178.
- Comín, E., De la Fuente, I. y Gracia, A. (2013). *El estrés y el riesgo para la salud*. Madrid: Maz.  
<https://www.uma.es/publicadores/prevencion/wwwuma/estres.pdf>
- Culbertson, S. S., Fullagar, C. J. & Mills, M. J. (2010). Feeling good and doing great: the relationship between psychological capital and well-being. *Journal of occupational health psychology*, 15(4), 421-433. <http://dx.doi.org/10.1037/a0020720>.
- D'Agostino, A. (2018). *La falta de compromiso laboral es el principal problema que afronta el 87% de las empresas peruanas*. Info-Capital Humano <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/la-falta-de-compromiso-laboral-es-el-principal-problema-que-afronta-el-87-de-las-empresas-peruanas/>

- De la Cruz, J. (2022). *Estrés laboral y Compromiso organizacional de los trabajadores de salud de un Policlínico en Lima Sur - Perú, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81705/De%20La%20Cruz\\_PJP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81705/De%20La%20Cruz_PJP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Figuroa, C. A. (2016). *Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/263>
- García, I., Chan, J., Hernández, J., Platas, H. y 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*, 9, 01-09. [https://www.ijbmi.org/papers/Vol\(9\)3/Series-2/A0903020109.pdf](https://www.ijbmi.org/papers/Vol(9)3/Series-2/A0903020109.pdf)
- García, L. (2022). *Estrés laboral y compromiso organizacional en trabajadores de empresa de construcción en minería – 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82001/Garcia\\_MLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82001/Garcia_MLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- García-Herrero, S., Mariscalá, M., Gutiérrez, J., & Ritzel, D. (2013). Using Bayesian networks to analyze occupational stress caused by work demands: Preventing stress through social support. *Accident Analysis and Prevention*, 57, 114-123.
- Gestión (13 de abril 2022). *¿Qué tanto se comprometen los peruanos con la empresa para la que trabajan?*. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/comprometen-peruanos-empresa-108397-noticia/>
- Gil-Monte, P. R. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Rev. Esp. Salud Pública* vol.83 no.2

[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1135-57272009000200003](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272009000200003)

Harris, G. E. & Cameron, J. E. (2005). Multiple dimensions of organizational identification and commitment as predictors of turnover intentions and psychological well-being. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37(3), 159-169. <http://dx.doi.org/10.1037/h0087253>.

Hauke, A., Flintrop, J., Brun, E., & Rugulies, R. (2011). The impact of work-related psychosocial stressors on the onset of musculoskeletal disorders in specific body regions: A review and metaanalysis of 54 longitudinal studies. *Work & Stress*, 25(3), 243-256.

Hernández – Sampieri R y Mendoza C., (2018) *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>

Instituto nacional de salud Pública de México (2022). *Los riesgos del estrés laboral para la salud.* <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>

Johnson, R.E. & Chang, C.H. (2006). It is to continuance as we is to affective: the relevance of the selfconcept for organizational commitment. *Journal of vocational Behavior*, 27(5), 549-570. [https://www.researchgate.net/publication/200824374\\_I\\_is\\_to\\_continuance\\_as\\_We\\_is\\_to\\_affective\\_The\\_relevance\\_of\\_the\\_self-concept\\_for\\_organizational\\_commitment](https://www.researchgate.net/publication/200824374_I_is_to_continuance_as_We_is_to_affective_The_relevance_of_the_self-concept_for_organizational_commitment)

Khalatbari, J., Ghorbanshiroudi, S., & Firouzbakhsh, M. (2013). Correlation of job stress, job satisfaction, job motivation and burnout and feeling stress. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, 860-863.

Levi, L. (1998). Factores psicosociales, estres y salud. En O. I. *Trabajo, Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*, (pp. 3-34). Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Lu, D. M., Sun, N., Hong, S., Fan, Y. Y., Kong, F. Y., & Li, Q. J. (2015). Occupational stress and coping strategies among emergency

department nurses of China. *Archives of Psychiatric Nursing*, 29(4), 208-212.

Lupano M. L. y Castro A. (2017). Influencia de virtudes organizacionales sobre satisfacción, compromiso y performance laboral en organizaciones argentinas. *Revista Interdisciplinaria*, 35(1), 171-188. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18058784010>

Macotela, J. y Mendoza, S. (2021). *Estrés laboral y compromiso organizacional en teleoperadores de una empresa privada de Lima metropolitana, 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68498/Macotela\\_RJM-Mendoza\\_TSI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68498/Macotela_RJM-Mendoza_TSI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Martín, N., Martín, V. y Trevilla, C. (2009). The influence of employee motivation on knowledge transfer. *Journal of Knowledge Management*, 13(6), 478–490. <http://dx.doi.org/10.1108/13673270910997132>

Matteson, M. e Ivancevich, J. (1987). *Controlling Work Stress. Effective Human Resource and Management Strategies*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Mejía C., Chacón J., Enamorado-Leiva O., Garnica L., Chacón-Pedraza S., García-Espinos A. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo. versión impresa* ISSN 1132-6255. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552019000300004](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004)

Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: theory, research, and practice*. California: SAGE Publications.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications. <http://sk.sagepub.com/books/commitment-in-the-workplace>

- Meyer, J.P., Allen, N.J., & Smith, C.A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78(4), 538. [https://www.researchgate.net/publication/211391140\\_Commitment\\_to\\_Organizations\\_and\\_Occupations\\_Extension\\_and\\_Test\\_of\\_a\\_Three-Component\\_Conceptualization](https://www.researchgate.net/publication/211391140_Commitment_to_Organizations_and_Occupations_Extension_and_Test_of_a_Three-Component_Conceptualization)
- Moreno, B., y Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Ñaupas H., Valdivia M., Palacios J., y Romero H. (2014). Metodología de la Investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la tesis. 5ª., edición – Bogotá – México, DF. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- OMS/OIT (17 septiembre 2021). *Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo. Salud y seguridad en el trabajo*. [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_819802/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_819802/lang--es/index.htm)
- Organización Internacional del Trabajo – OIT (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. Día mundial de la seguridad y la salud en el trabajo. <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo – OIT (2020). *Impulsando la productividad: Una Guía para organizaciones empresariales*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---act\\_emp/documents/publication/wcms\\_759690.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_759690.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. International Labour Organization: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466549.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf)

- Organización Internacional del Trabajo (2016). *Estrés laboral: tema especial*.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms\\_475146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf)
- Ortiz, L. (2019). *Estrés laboral y su impacto en el compromiso organizacional en una empresa de telecomunicaciones*, Qro. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Querétaro]. <http://ri-ng.uaq.mx/bitstream/123456789/1994/1/CAMAC-241976-0419-219-Luz%20del%20Carmen%20Ortiz%20Hern%c3%a1ndez-CA-0015%20%20--A.pdf>
- Paima-Olivari, R., Luján-Peche, M., Corcuera-Ciudad, R., Chambergó-Michilot, D., Patiño-Villena, F., Runzer-Colmenares, F., Reyna-Orozco, P., y Echegarray-Orsero, E. (2019). Prevalencia de estrés relacionado con el trabajo y factores asociados en personal de la Marina de Guerra del Perú. *Med Int Méx. 2019 noviembre-diciembre*;35(6):835-844. <https://www.medigraphic.com/pdfs/medintmex/mim-2019/mim196b.pdf>
- Panaccio, A. & Vandenberghe, C. (2008). Perceived organizational support, organizational commitment and psychological wellbeing: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behaviour*, 75, 224-236. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2009.06.002>.
- Pasca, R., & Wagner, S. (2012). Occupational stress, mental health and satisfaction in the canadian multicultural workplace. *Soc Indic Res*, 109(3), 377-393.
- Reza, M. (2018). *“El estrés laboral y su influencia en el compromiso organizacional del personal de planta del consorcio ABRUS – HAVOC en el año 2017”*. [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/14657/DISERTA CI%c3%93N%20-%20MAYORIE%20ALEXANDRA%20REZA%20QUIROLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbins, S. (1998). *La Administración en el Mundo de Hoy*. México: Prentice Hall

- Rodríguez A. (2017). *Manejo de la plataforma moodle para la consolidación del aprendizaje constructivista en la asignatura enfermería en salud comunitaria*. Universidad de Carabobo .  
<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/4933/rscarlette.pdf?sequence=1>
- Rosario-Hernández, E. (2002). Desarrollo y validación de la Escala de Compromiso Organizacional. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 13, 185-198.
- Ryan, R. & Deci, E. (2001). On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>.
- Sánchez, A. (2021). *Estrés laboral y compromiso organizacional en profesores de una escuela primaria (Valle de Toluca, 2020) desde el enfoque de riesgos psicosociales*. [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Estado De México]. <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/111410>
- Sotelo, A. B. (2018). Impacto del soporte organizacional percibido y el compromiso organizacional en el balance vida-trabajo en la industria manufacturera de exportación grande en Hermosillo, Sonora. *Revista de Comunicación y Salud*, 8(1), pp. 45-59. DOI: [http://doi.org/10.35669/revistadecomunicacionysalud.2018.8\(1\).45-59](http://doi.org/10.35669/revistadecomunicacionysalud.2018.8(1).45-59)
- Stinglhamber, F., Bentein, K. & Vandenberghe, C. (2002). Extension of the three-component model of commitment to five foci: Development of measures and a substantive test. *European Journal of Psychological Assessment*, 18, 123–138. <http://dx.doi.org/10.1027//1015-5759.18.2.123>.
- Suárez, A. (2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de Lima. *Revista PsiqueMag*. <http://www.ucvlima.edu.pe/psiquemag/index.html>

- Torres, L. y Díaz, J. (2012). *Compromiso organizacional: actitud laboral asertiva para la competitividad de las organizaciones*. Revista Universia, 8(15), 68-81. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3934774>
- Universidad César Vallejo (2020). *Resolución del consejo Universitario N° 0262-2020/UCV*. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>
- Uribe, J. (2016). *Psicología del trabajo: Un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad*. <https://books.google.com.pe/books?id=03vWDAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=psicologia+organizacional&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwjz89KJ5cXVAhVEOCYKHVT9Do84HhDoAQg5MAQ#v=onepage&q&f=false>
- Vicente, M., Torres, J., Ramírez, M., Terradillos, M., López, A., y Aguilar, E. (2014). Trastorno de estrés postraumático y trabajo. Criterios de valoración en incapacidad y discapacidad. Revista Española de Medicina Legal, ISSN-e 0377-4732, Vol. 40, N°. 4, 2014, págs. 150-160. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4932483>
- Villa, M. (2005). *Relación entre compromiso laboral y satisfacción laboral en una empresa del sector femenino*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Andrés Bello]. <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAP1795.pdf>
- Villanueva, D. (2021). *Análisis del estrés laboral en relación al clima y compromiso organizacional de los empleados: Caso: Yacimientos Petrolíferos Fiscales Bolivianos regional La Paz*. [Tesis de licenciatura, Universidad Mayor de San Andrés]. <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/27361/T-1441.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zarzar, C. (2015). *Métodos y Pensamiento Crítico 1*. México, D.F.: Grupo Editorial Patria.

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
<b>Título:</b> Compromiso organizacional y estrés laboral en trabajadores de una Institución pública del Estado, Lima, 2022 <b>Autor:</b> Mariella Yesenia Peñarrieta Carbajal							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema General	Objetivo General	Hipótesis general	Variable(X): COMPROMISO ORGANIZACIONAL				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
¿Qué relación existe entre compromiso organizacional y estrés laboral en trabajadores de una Institución pública del Estado, Lima, 2022?  <b>Problema específico 1</b>  ¿Qué relación existe entre compromiso afectivo y estrés laboral en los	<b>Objetivo general</b>  Determinar la relación entre compromiso organizacional y estrés laboral en trabajadores de una Institución pública del Estado, Lima, 2022  <b>Objetivo específico 1</b>  Establecer la relación entre compromiso afectivo y estrés laboral en	Existe relación significativa entre compromiso organizacional y estrés laboral en trabajadores de una Institución pública del Estado, Lima, 2022  <b>Hipótesis específica 1</b>  Existe relación entre compromiso afectivo y estrés laboral en los trabajadores de una Institución pública  <b>Hipótesis específica 2</b>  Existe relación entre compromiso normativo y estrés laboral en los	<b>Compromiso afectivo</b>	Identificación con la organización  Realización personal  Pertenencia  Apego	6, 9, 12, 14, 15 y 18.	Escala: Ordinal y categórica  1= Totalmente en desacuerdo  2= En desacuerdo  3= Levemente en desacuerdo  4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Alto: 93 a 119  Medio: 75 a 92  Bajo: 20 A 74
			<b>Compromiso normativo</b>	Lealtad a la organización  Sentido del deber y reciprocidad	2, 7, 8, 10, 11 y 13.		

<p>trabajadores de una Institución pública?</p> <p><b>Problema específico 2</b></p> <p>¿Qué relación existe entre compromiso normativo y estrés laboral en los trabajadores de una Institución pública?</p> <p><b>Problema específico 3</b></p> <p>¿Qué relación existe entre compromiso de continuidad y estrés laboral en los trabajadores de una Institución pública?</p> <p><b>Problema específico 4</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional en los trabajadores de</p>	<p>trabajadores de una Institución pública del Estado, Lima, 2022</p> <p><b>Objetivo específico 2</b></p> <p>Determinar la relación entre compromiso normativo y estrés laboral en trabajadores de una Institución pública del Estado, Lima, 2022</p> <p><b>Objetivo específico 3</b></p> <p>Establecer la relación entre compromiso de continuidad y estrés laboral en trabajadores de una Institución pública del Estado, Lima, 2022</p>	<p>trabajadores de una Institución pública</p> <p><b>Hipótesis específica 3</b></p> <p>Existe relación entre compromiso de continuidad y estrés laboral en los trabajadores de una Institución pública</p> <p><b>Hipótesis específica 4</b></p> <p>Existe nivel medio de compromiso organizacional en los trabajadores de una Institución pública</p> <p><b>Hipótesis específica 5</b></p> <p>Existe nivel medio de estrés laboral en trabajadores de una Institución pública en los trabajadores de una Institución pública</p>	<p><b>Compromiso de continuidad</b></p>	<p>Tiempo de permanencia Inversiones</p>	<p>1, 3, 4, 5, 16 y 17</p>	<p>5= Levemente de acuerdo 6= De acuerdo 7= Totalmente de acuerdo</p>		
	<b>Variable(Y): ESTRÉS LABORAL</b>							
				<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala y valores</b>	<b>Niveles y rangos</b>
				Clima organizacional	Metas y misión de la empresa Políticas generales de la empresa	1, 10, 11, 20	Escala: Ordinal tipo Likert	Bajo (26 al 101)  Promedio Bajo (102 al 119)
			Estructura organizacional	Supervisión recibida por superiores y Cumplimiento de objetivos Respeto hacia los jefes y trabajadores.	2, 12, 16, 24	1- Nunca 2 - Raras veces 3- Ocasionalmente	Promedio Alto (120 al 128)  Alto (129 al 157)	
			Territorio organizacional	Buen clima Privacidad de trabajo Calidad del ambiente de trabajo	3, 15, 22	4- Algunas veces 5 - Frecuentemente 6- Generalmente		

<p>una Institución pública?</p> <p><b>Problema específico 5</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de estrés laboral en los trabajadores de una Institución pública?</p>	<p><b>Objetivo específico 4</b></p> <p>Identificar el nivel de compromiso organizacional en trabajadores de una Institución pública del Estado, Lima, 2022</p> <p><b>Objetivo específico 5</b></p> <p>Identificar el nivel de estrés laboral en trabajadores de una Institución pública del Estado, Lima, 2022</p>			<p>Condiciones del mobiliario para trabajo</p> <p>Tecnología adecuada</p> <p>Disposición de equipos y recursos materiales</p> <p>Trato jefe - subordinados</p> <p>Liderazgo del jefe</p> <p>Personalidad</p> <p>Receptividad del jefe.</p> <p>Falta de trabajo en equipo</p> <p>Falta de compromiso</p> <p>Presión en equipo</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Apoyo grupal</p>	<p></p> <p>4, 14, 25</p> <p>5, 6, 13, 17</p> <p>7, 9, 18, 21</p> <p>8, 19, 23</p>	<p>7- Siempre</p>	
<p><b>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b></p>	<p><b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b></p>	<p><b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b></p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p>Se usarán tablas de frecuencias y gráficos estadísticos con gráfico de barras,</p>				

<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo:</b> Básico</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, transversal</p> <p><b>MÉTODO:</b> Cuantitativo</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b> 82 trabajadores de una institución estatal de Lima, entre hombres y mujeres que pertenecen al área de rehabilitación, las edades de los trabajadores fluctúan entre los 35 hasta 70 años.</p> <p><b>MUESTRA Y MUESTREO:</b></p> <p>Por ser población accesible en cantidad no se realizará muestreo, se asumirá toda la cantidad de trabajadores, por ello se omitirán la muestra y muestreo.</p>	<p><b>Variable X: COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b></p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Escala de compromiso organizacional, creada por</p> <p>Autores: Rosario – Hernández (2002) sobre la base teórica de Mayer y Allen (1997). validada por Figueroa (2016)</p> <p>Procedencia: Estados Unidos</p> <p>Año: 2002</p> <p>Estructura. Está conformada por 18 ítems. Las dimensiones que mide el inventario son: Compromiso afectivo, normativo y de continuidad.</p> <p><b>Variable Y: ESTRÉS LABORAL</b></p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Escala de Estrés laboral – OIT</p>	<p><b>INFERENCIAL:</b></p> <p>Para el análisis de utilizarán los programas informáticos Microsoft, el SPSS y de la misma manera las pruebas estadísticas para la normalidad de la muestra, las pruebas para el análisis correlacional para lo cual se pueden utilizar la R Spearman o Pearson según sea los resultados de la prueba de normalidad.</p>
---	--	--	--

		<p>Autor: Ivancevich y Matteson (OMS-OIT)</p> <p>Año: 1989</p> <p>Procedencia: Estados Unidos</p> <p>Forma de Administración: Encuesta Estructura. Está conformada por 25 ítems. Las dimensiones que mide la escala son: Clima, Estructura y territorio organizacional, Tecnología, Influencia del líder. Falta de cohesión y Respaldo del grupo.</p>	
--	--	---	--

**Anexo 2:** Matriz de operacionalización de variables

<b>Variables de estudio</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>
Compromiso organizacional	Es una condición psicológica y una actitud, que caracteriza a los trabajadores en relación con la organización y que tiene influencia y trascendencia en las decisiones de continuar siendo parte y colaborador de la organización (Meyer y Allen, 1997).	Para medir el constructo compromiso organizacional se utilizará el cuestionario del mismo nombre que tiene 18 reactivos y tres dimensiones (Compromiso afectivo, normativo y de continuidad), así también cuenta con siete alternativas de respuestas, las mismas que generan niveles.	Compromiso afectivo	Identificación con la organización Realización personal Pertenencia Apego	6, 9, 12, 14, 15 y 18.	Ordinal y categórica
			Compromiso normativo	Lealtad a la organización Sentido del deber y reciprocidad	2, 7, 8, 10, 11 y 13.	
			Compromiso de continuidad	Tiempo de permanencia Inversiones	1, 3, 4, 5, 16 y 17.	

Estrés laboral	Es una reacción psicofisiológica y emocional que presentan las personas que desarrollan una actividad y sucede cuando las capacidades y recursos que disponen no es suficiente para enfrentar las exigencias que se presentan (OIT, 2016).	La variable se medirá con la Escala de Estrés laboral de la OIT/OMS que tiene 25 ítems, está compuesta por siete dimensiones y utiliza siete alternativas de respuestas; para obtener los resultados utilizada categorías o grados de estrés laboral.	Clima organizacional	Metas y misión de la empresa Políticas generales de la empresa	1, 10, 11, 20	Tipo Likert, ordinal
			Estructura organizacional	Supervisión recibida por superiores y Cumplimiento de objetivos Respeto hacia los jefes y trabajadores	2, 12, 16, 24	
			Territorio organizacional	Privacidad de trabajo Calidad del ambiente de trabajo Condiciones del mobiliario para trabajo	3, 15, 22	
			Tecnología	Tecnología adecuada Disposición de equipos y recursos materiales	4, 14, 25	
			Influencia del líder	Trato jefe - subordinados Liderazgo del jefe Personalidad Receptividad del jefe	5, 6, 13, 17	

			Falta de cohesión	Falta de trabajo en equipo Falta de compromiso Presión en equipo	7, 9, 18, 21	
			Respaldo del grupo	Trabajo en equipo Apoyo grupal	8, 19, 23	

### Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

#### Cuestionario de compromiso organizacional

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

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

TDA	DA	LA	NA/ ND	LD	ED	TED
Totalment e de Acuerdo	De Acuerd o	Levement e de Acuerdo	Ni de Acuerdo ni en Desacuerd o	Levemente en Desacuerd o	En Desacuerd o	Totalmente en Desacuerd o

N°	ÍTEMS	TDA	DA	LA	NA/ ND	LD	ED	TED
1	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.							
2	En realidad, siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.							
3	No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.							
4	No me siento emocionalmente ligado a la organización.							
5	No me siento como "parte de la familia" en esta organización.							
6	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.							
7	Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.							
8	Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.							

9	Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.							
10	Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.							
11	Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.							
12	Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles							
13	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.							
14	Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.							
15	Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.							
16	La organización donde trabajo merece mi lealtad.							
17	No dejaría mi organización ahora, porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.							
18	Siento que le debo mucho a esta organización.							

## Escala de Estrés Laboral de la OIT – OMS

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°	ÍTEMS	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.							
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.							

## Anexo 4: Cartas de presentación de la escuela para la muestra final.



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 18 de Mayo del 2022

Carta de Presentación N° 039 – 2022 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Señor(a)  
Mg. Wilmer Miguel Huangal Espinal  
**INDECI**  
Jefe de la Oficina de Recursos Humanos  
Presente.-

De nuestra consideración:

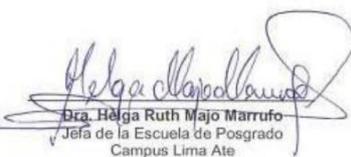
Es grato dirigirme a usted, para presentar a **PEÑARRIETA CARBAJAL MARIELLA YESENIA N° DNI 10806344** y código de matrícula **N° 7002548920**, estudiante del programa de **Maestría en Gestión Pública** quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (Tesis):

**“COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DEL ESTADO EN LIMA, 2021”**

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Atentamente.

---



Dra. Helga Ruth Majo Marrufo  
Jefa de la Escuela de Posgrado  
Campus Lima Ate

## Anexo 5: Autorización de la institución donde se ejecutó la investigación



PERÚ

Ministerio de  
Defensa

Instituto Nacional  
de Defensa Civil



Firmado digitalmente por RIVERA  
SOLARRA Juan Pablo FAU  
20135890031 soft  
Cargo: Jefe  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 03.06.2022 18:04:10 -05:00

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"  
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

San Isidro, 03 de Junio del 2022

**OFICIO N° D000190-2022-INDECI-OGA**

**Dra.**  
**HELGA RUTH MAJO MARRUFO**  
Jefa de la Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo  
Campus Lima Ate

Asunto : Sobre solicitud de autorización para aplicar 02 cuestionarios a servidoras(es) del INDECI.

Referencia : a) Carta de Presentación N° 039 – 2022 – UCV – VA – EPG – FO5L03/01  
b) Correo electrónico de fecha 30 de mayo 2022  
c) Correo electrónico de fecha 31 de mayo 2022

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para expresarle un cordial saludo, y en atención a los documentos de la referencia, mediante los cuales su representada, presenta a la estudiante Peñarrieta Carbajal Mariella Yesenia, estudiante de la Maestría en "Gestión Pública", quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (Tesis): *Compromiso Organizacional y Estrés Laboral en Trabajadores de una Institución Pública del Estado en Lima, 2021*". Asimismo, por lo que solicita autorización para aplicar 02 cuestionarios a un grupo de servidoras(es) del INDECI (muestra de 60 personas); ello permitirá medir el nivel de compromiso organizacional, así como el de estrés laboral a través de instrumentos:

- Escala de Compromiso organizacional de Mayer y Allen
- Escala de estrés laboral - OIT

En ese sentido, se autoriza a la mencionada estudiante, a fin que en el marco del desarrollo de su trabajo de investigación, pueda efectuar la aplicación de los (02) cuestionarios mencionados, para lo cual agradeceré se nos remita la información necesaria; así como, los Link para descargar los cuestionarios respectivos.

Atentamente,

Firmado Digitalmente

**JUAN PABLO RIVERA GAMARRA**  
JEFE DE LA OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN  
Instituto Nacional de Defensa Civil



Firmado digitalmente por HUANGAL  
ESPINAL, Werner Miguel FAU  
20135890031 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 03.06.2022 17:22:08 -05:00

Calle Ricardo Angulo Ramírez 694 -  
San Isidro  
Central Telefónica (511) 225 9898  
[www.gob.pe/indeci](http://www.gob.pe/indeci)

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Instituto Nacional de Defensa Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:  
Url: <http://osgd.indeci.gob.pe:8080/validador/Documental/inicio/detalle.jsf>  
Clave: 5UTLQPL

Siempre  
con el pueblo

## **Anexo 6: Consentimiento informado**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Por medio de la presente doy mi consentimiento para participar en la investigación titulada: Compromiso organizacional y estrés laboral en trabajadores de una Institución pública del Estado, Lima, 2022.

Manifiesto que he sido informado acerca del objetivo del estudio y su importancia, explicándome que mi participación consistirá en resolver un cuestionario. Declaro que conozco el procedimiento de mi participación y puedo realizar cualquier pregunta y aclarar dudas acerca de los procedimientos que se llevará a cabo.

Entiendo que conservo el derecho de retirarme en cualquier momento que lo considere conveniente, el investigador responsable me ha dado seguridad de que no se me identificará en las presentaciones o publicaciones que se deriven de este estudio y que los datos relacionados con mi privacidad serán manejados en forma confidencial.

Lima, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 2022

---

Firma del investigador

---

Firma del participante

## Anexo 7: Resultados del Piloto

*Criterio de jueces para la validez de Contenido por el Coeficiente de V. de Aiken del Cuestionario sobre el compromiso organizacional de Mayer y Allen*

Ítems	PERTINENCIA						RELEVANCIA						CLARIDAD						V DE AIKEN
	J1	J2	J3	J4	S	V	J1	J2	J3	J4	S	V	J1	J2	J3	J4	S	V	
Ítem 1	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1.00
Ítem 2	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1.00
Ítem 3	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1.00
Ítem 4	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1.00
Ítem 5	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1.00
Ítem 6	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1.00
Ítem 7	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1.00
Ítem 8	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1.00
Ítem 9	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1.00
Ítem 10	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1.00
Ítem 11	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1.00
Ítem 12	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1.00
Ítem 13	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1.00
Ítem 14	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1.00
Ítem 15	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1.00
Ítem 16	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1.00
Ítem 17	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1.00
Ítem 18	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1.00
					<b>V</b>	<b>1.00</b>					<b>V</b>	<b>1.00</b>					<b>V</b>	<b>1.00</b>	<b>1.00</b>

En la tabla se muestra la validez de contenido del Cuestionario sobre el compromiso organizacional de Mayer y Allen a través de criterio de jueces, donde al aplicar el V de Aiken se obtiene valores que oscilan de 1,0 0.

*Aplicabilidad del Cuestionario sobre el compromiso organizacional de Mayer y Allen según criterio de jueces*

<b>Validador</b>	<b>Resultado de aplicabilidad</b>
Juez 1: Rocio del Pilar Cavero Reap	Aplicable
Juez 2: Elizabeth López Rivera	Aplicable
Juez 3: Martin Castro Santisteban	Aplicable
Juez 4: Miguel Angel Garcia Miraval	Aplicable

*Criterio de jueces para la validez de Contenido por el Coeficiente de V. de Aiken del Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS*

Ítems	PERTINENCIA						RELEVANCIA						CLARIDAD						V DE AIKEN
	J1	J2	J3	J4	S	V	J1	J2	J3	J4	S	V	J1	J2	J3	J4	S	V	
Ítem 1	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1.00
Ítem 2	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1.00
Ítem 3	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1.00
Ítem 4	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1.00
Ítem 5	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1.00
Ítem 6	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1.00
Ítem 7	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1.00
Ítem 8	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1.00
Ítem 9	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1.00
Ítem 10	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1.00
Ítem 11	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1.00
Ítem 12	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	0.89
Ítem 13	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1.00
Ítem 14	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1.00
Ítem 15	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	0.89
Ítem 16	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1.00
Ítem 17	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1.00
Ítem 18	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1.00
Ítem 19	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1.00
Ítem 20	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1.00
Ítem 21	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1.00
Ítem 22	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1.00
Ítem 23	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1.00
Ítem 24	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1.00
Ítem 25	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1.00
					<b>V</b>	<b>1.00</b>					<b>V</b>	<b>1.00</b>					<b>V</b>	<b>1.00</b>	<b>1.00</b>

En la tabla se muestra la validez de contenido del Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS a través de criterio de jueces, donde al aplicar el V de Aiken se obtiene valores de 1,00.

*Aplicabilidad del Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS según criterio de jueces*

<b>Validador</b>	<b>Resultado de aplicabilidad</b>
Juez 1: Rocio del Pilar Cavero Reap	Aplicable
Juez 2: Elizabeth López Rivera	Aplicable
Juez 3: Martin Castro Santisteban	Aplicable
Juez 4: Miguel Angel Garcia Miraval	Aplicable

*Alfa de Cronbach del cuestionario de compromiso organizacional*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,971	18

El coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach para el cuestionario de compromiso organizacional es de 0,971, estos resultados nos indican que el instrumento es confiable.

*Alfa de Cronbach del cuestionario de estrés laboral*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,973	25

El coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach para el cuestionario de estrés laboral es de 0,973, estos resultados nos indican que el instrumento es confiable.

## Anexo 8: Criterios de jueces del instrumento

### COMPROMISO ORGANIZACIONAL: JUEZ 1

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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.....

Especialidad del validador: .....Psicología Clínica y de la Salud .....

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

...31...de.....05...del 2022

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

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

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



Rocio del Pilar Cavero Reap  
PSICOLOGA

-----  
Firma del Experto Informante.

Nombre: **ROCIO DEL PILAR CAVERO REAP**  
CPP 11592

## COMPROMISO ORGANIZACIONAL: JUEZ 2

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. ELIZABETH LÓPEZ RIVERA

DNI: 32972288

Especialidad del validador: PSICOLOGA

Lima, 1 de junio del 2022



Firma del Experto Informante

Nombre: ELIZABETH LÓPEZ RIVERA

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

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

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

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

## COMPROMISO ORGANIZACIONAL: JUEZ 3

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MARTÍN CASTRO SANTISTEBAN

DNI: 08553897

Especialidad del validador: PSICOLOGO

Lima, 30 de Mayo del 2022



-----  
Firma del Experto Informante.

Nombre: MARTIN CASTRO SANTISTEBAN

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

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

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

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

## COMPROMISO ORGANIZACIONAL: JUEZ 4

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MIGUEL ANGEL GARCIA MIRAVAL      DNI: 09917789  
Especialidad del validador: PSICOLOGO

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

4 de JUNIO del 2022

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



Miguel Angel Garcia Miraval  
PSICOLOGO  
C.Pe.P. 10098

-----  
Firma del Experto Informante.

Nombre: MIGUEL ANGEL GARCIA  
MIRAVAL

## ESTRÉS LABORAL: JUEZ 1

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.	x		x		x		
2	El rendirle informes y/o reportes a mis superiores y subordinados, me genera estrés.	x		x		x		
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.	x		x		x		
4	El que el equipo tecnológico disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.	x		x		x		
5	El que mi superior no dé la cara por mí ante los jefes, me estresa.	x		x		x		
6	El que mi jefe inmediato no me respete, me estresa.	x		x		x		
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente, me genera estrés.	x		x		x		
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas, me causa estrés.	x		x		x		
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa, me causa estrés.	x		x		x		
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara, me estresa.	x		x		x		
11	Que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño, me genera estrés.	x		x		x		
12	El que mi equipo de trabajo tengamos poco control sobre el trabajo, me causa estrés.	x		x		x		
13	El que mi jefe inmediato no se preocupe por mi bienestar, me estresa.	x		x		x		
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa, me estresa.	x		x		x		
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo, me estresa.	x		x		x		
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa, me causa estrés.	x		x		x		
17	El que mi jefe inmediato no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo, me causa estrés.	x		x		x		
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.	x		x		x		
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.	x		x		x		
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos, me causa estrés.	x		x		x		
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado, me acusa estrés.	x		x		x		
22	El que tenga que trabajar con miembros de otras áreas me estresa.	x		x		x		
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito, me causa estrés.	x		x		x		
24	El que no respeten a mis superiores, a mí y los que están debajo de mí, me causa estrés.	x		x		x		
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad, me causa estrés.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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.....

Especialidad del validador: .....Psicología Clínica y de la Salud .....

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

...31...de.....05...del 2022

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

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

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



Rocio del Pilar Cavero Reap  
PSICOLOGA

-----  
**Firma del Experto Informante.**

**Nombre: ROCIO DEL PILAR CAVERO REAP**  
**CPP 11592**

## ESTRÉS LABORAL: JUEZ 2

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.	X		X		X		
2	El rendirle informes y/o reportes a mis superiores y subordinados, me genera estrés.	X		X		X		
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.	X		X		X		
4	El que el equipo tecnológico disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.	X		X		X		
5	El que mi superior no dé la cara por mí ante los jefes, me estresa.	X		X		X		
6	El que mi jefe inmediato no me respete, me estresa.	X		X		X		
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente, me genera estrés.	X		X		X		
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas, me causa estrés.	X		X		X		
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa, me causa estrés.	X		X		X		
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara, me estresa.	X		X		X		
11	Que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño, me genera estrés.	X		X		X		
12	El que mi equipo de trabajo tengamos poco control sobre el trabajo, me causa estrés.	X		X		X		
13	El que mi jefe inmediato no se preocupe por mi bienestar, me estresa.	X		X		X		
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa, me estresa.	X		X		X		
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo, me estresa.	X		X		X		
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa, me causa estrés.	X		X		X		
17	El que mi jefe inmediato no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo, me causa estrés.	X		X		X		
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.	X		X		X		
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.	X		X		X		
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos, me causa estrés.	X		X		X		
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado, me acusa estrés.	X		X		X		
22	El que tenga que trabajar con miembros de otras áreas me estresa.	X		X		X		
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito, me causa estrés.	X		X		X		
24	El que no respeten a mis superiores, a mí y los que están debajo de mí, me causa estrés.	X		X		X		
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad, me causa estrés.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. ELIZABETH LÓPEZ RIVERA

DNI: 32972288

Especialidad del validador: PSICOLOGA

Lima, 1 de junio del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante

Nombre: ELIZABETH LÓPEZ RIVERA

## ESTRÉS LABORAL: JUEZ 3

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.	X		X		X		
2	El rendirle informes y/o reportes a mis superiores y subordinados, me genera estrés.	X		X		X		
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.	X		X		X		
4	El que el equipo tecnológico disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.	X		X		X		
5	El que mi superior no dé la cara por mí ante los jefes, me estresa.	X		X		X		
6	El que mi jefe inmediato no me respete, me estresa.	X		X		X		
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente, me genera estrés.	X		X		X		
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas, me causa estrés.	X		X		X		
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa, me causa estrés.	X		X		X		
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara, me estresa.	X		X		X		
11	Que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño, me genera estrés.	X		X		X		
12	El que mi equipo de trabajo tengamos poco control sobre el trabajo, me causa estrés.	X		X		X		
13	El que mi jefe inmediato no se preocupe por mi bienestar, me estresa.	X		X		X		
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa, me estresa.	X		X		X		
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo, me estresa.	X		X		X		
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa, me causa estrés.	X		X		X		
17	El que mi jefe inmediato no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo, me causa estrés.	X		X		X		
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.	X		X		X		
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.	X		X		X		
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos, me causa estrés.	X		X		X		
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado, me acusa estrés.	X		X		X		
22	El que tenga que trabajar con miembros de otras áreas me estresa.	X		X		X		
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito, me causa estrés.	X		X		X		
24	El que no respeten a mis superiores, a mí y los que están debajo de mí, me causa estrés.	X		X		X		
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad, me causa estrés.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MARTÍN CASTRO SANTISTEBAN

DNI: 08553897

Especialidad del validador: PSICOLOGO

Lima, 30 de mayo del 2022



-----  
Firma del Experto Informante.

Nombre: MARTÍN CASTRO SANTISTEBAN

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

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

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

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

## ESTRÉS LABORAL: JUEZ 4

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.	X		X		X		
2	El rendirle informes y/o reportes a mis superiores y subordinados, me genera estrés.	X		X		X		
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.	X		X		X		
4	El que el equipo tecnológico disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.	X		X		X		
5	El que mi superior no dé la cara por mí ante los jefes, me estresa.	X		X		X		
6	El que mi jefe inmediato no me respete, me estresa.	X		X		X		
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente, me genera estrés.	X		X		X		
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas, me causa estrés.	X		X		X		
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa, me causa estrés.	X		X		X		
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara, me estresa.	X		X		X		
11	Que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño, me genera estrés.	X		X		X		
12	El que mi equipo de trabajo tengamos poco control sobre el trabajo, me causa estrés.	X		X		X		
13	El que mi jefe inmediato no se preocupe por mi bienestar, me estresa.	X		X		X		
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa, me estresa.	X		X		X		
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo, me estresa.	X		X		X		
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa, me causa estrés.	X		X		X		
17	El que mi jefe inmediato no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo, me causa estrés.	X		X		X		
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.	X		X		X		
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.	X		X		X		
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos, me causa estrés.	X		X		X		
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado, me causa estrés.	X		X		X		
22	El que tenga que trabajar con miembros de otras áreas me estresa.	X		X		X		
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito, me causa estrés.	X		X		X		
24	El que no respeten a mis superiores, a mí y los que están debajo de mí, me causa estrés.	X		X		X		
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad, me causa estrés.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

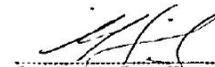
Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [ x ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MIGUEL ANGEL GARCIA MIRAVAL      DNI: 09917789  
Especialidad del validador: PSICOLOGO

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

4 de JUNIO del 2022

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



Miguel Ángel García Miraval  
PSICOLOGO  
C.P.S.P. 10098

-----  
Firma del Experto Informante.

Nombre: MIGUEL ANGEL GARCIA  
MIRAVAL

Anexo 9: Base de datos

N°	Compromiso organizacional																		Estrés Laboral																									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	4	2	2	2	6	5	6	6	6	5	6	5	5	7	6	6	5	5	7	7	6	6	6	5	5	4	4	5	7	
2	2	2	2	1	2	2	5	2	2	2	4	2	2	2	1	2	2	1	6	5	6	7	6	4	5	6	6	5	6	6	5	6	7	7	5	7	6	5	6	4	5	6	7	
3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	6	5	6	7	6	6	5	6	6	6	6	6	6	4	7	6	6	6	5	6	5	4	6	6	7		
4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	2	6	5	5	7	5	4	6	6	5	6	5	5	4	6	6	5	6	4	5	5	5	6	6	7			
5	2	2	2	1	2	7	2	2	1	2	2	2	2	2	1	4	2	2	6	7	5	7	6	4	5	6	5	6	6	5	7	7	6	6	5	6	4	5	5	7				
6	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	6	6	6	7	5	4	5	5	6	6	6	6	6	5	7	6	5	6	5	6	5	4	6	6	7	
7	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	7	6	5	7	6	6	6	6	6	6	6	5	5	7	6	5	6	5	5	6	4	5	6	7		
8	2	2	2	2	2	5	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	6	6	6	7	6	6	5	5	5	6	7	6	6	5	7	7	7	6	6	6	6	6	5	7			
9	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	4	2	5	3	3	5	4	5	3	3	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5		
10	6	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	2	3	3	5		
11	2	2	2	2	2	5	3	5	2	3	3	3	2	2	1	5	2	5	4	4	4	6	4	4	4	4	3	5	5	4	4	6	5	4	5	4	4	3	4	5	4	6		
12	2	2	2	2	2	2	5	5	2	2	2	2	2	2	1	5	2	2	6	5	6	6	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	6	5	5	5	4	5	6	4	5	4	7
13	1	2	2	2	3	2	5	2	2	1	2	5	2	2	1	5	6	2	5	6	5	6	4	7	4	4	4	5	5	5	4	6	6	5	6	4	4	4	3	4	5	7		
14	5	2	4	2	2	4	5	5	1	6	6	4	3	5	2	5	2	5	4	5	4	6	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	6	4	4	4	5	4	4	3	4	4	6	
15	5	2	4	3	4	4	5	3	1	2	5	3	3	5	1	5	5	5	4	5	4	6	4	2	4	4	4	4	5	5	4	4	6	6	4	5	4	5	4	3	4	5	7	
16	5	2	3	3	2	5	5	4	2	2	4	2	3	3	2	5	2	3	3	4	3	6	4	2	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	6		
17	3	5	3	3	3	5	5	3	3	5	5	5	2	5	2	5	3	5	4	3	4	5	4	2	4	4	3	4	4	4	5	6	3	5	4	4	3	3	3	4	4	6		
18	3	5	3	3	3	5	5	5	3	3	5	3	3	5	5	5	5	4	4	3	7	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	6	5	4	5	4	5	3	3	4	4	6	
19	2	5	3	2	3	5	5	3	2	3	3	3	3	3	2	5	5	5	4	5	4	7	4	2	4	4	4	4	5	4	4	6	5	4	6	5	4	6	4	4	3	5	4	7
20	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	5	2	5	5	4	4	6	4	3	4	4	4	4	5	6	6	5	6	7	6	6	4	4	4	3	4	4	7	
21	2	2	2	2	2	2	5	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	5	3	5	6	7	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	6	6	4	6	4	4	5	5	4	7		
22	5	5	2	6	2	5	5	1	1	2	2	3	5	2	5	2	2	3	5	5	7	4	3	5	4	4	5	4	6	4	4	5	6	4	5	6	4	5	4	4	4	6		
23	3	3	2	2	2	2	4	3	2	2	2	3	3	2	2	5	2	2	5	4	6	4	2	4	4	5	5	6	4	4	6	5	4	6	4	6	4	6	4	5	4	4	6	
24	3	5	2	3	3	3	3	2	1	2	3	2	2	2	1	4	2	2	6	6	1	7	5	3	4	5	4	5	4	4	6	6	4	7	5	6	5	4	5	4	6			
25	6	5	6	6	5	6	6	5	5	5	5	4	5	5	6	5	5	4	3	4	5	3	2	4	4	4	3	3	4	3	5	6	6	4	6	4	4	3	3	4	3	6		
26	3	2	3	2	3	6	6	6	2	5	5	5	3	5	2	5	5	5	3	4	4	6	4	2	4	4	2	3	3	4	4	6	5	4	5	3	3	4	3	4	2	6		
27	6	5	5	6	6	6	6	6	5	5	5	5	4	5	5	6	6	6	2	3	3	5	2	2	4	4	4	4	2	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	5			
28	2	2	2	2	2	3	5	5	2	2	4	3	2	2	2	5	6	5	6	5	5	6	4	3	4	4	4	4	4	4	4	6	6	4	6	4	4	5	4	4	4	6		
29	5	2	4	3	4	5	5	3	1	5	2	4	3	3	2	5	5	5	4	5	4	5	4	2	4	4	4	4	5	3	4	5	6	4	6	4	4	4	4	3	3	6		
30	3	5	3	4	3	5	4	5	2	4	5	3	4	5	3	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	6	6	3	5	5	4	4	3	4	3	5		
31	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	2	3	3	3	3	4	5	5	4	5	4	6	4	4	4	5	4	4	4	4	3	6	6	4	5	4	4	3	4	4	6			
32	6	5	3	3	3	4	5	5	2	2	2	2	3	5	5	5	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	6	6	4	4	3	4	4	4	4	6			
33	2	2	3	3	3	5	5	2	2	3	3	2	3	2	2	5	2	2	5	6	5	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	6	4	5	4	4	4	3	4	4	6		

34	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5			
35	6	6	5	5	5	5	5	5	3	2	4	5	5	5	5	6	5	5	4	5	4	6	4	4	2	3	4	3	3	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	3	3	4	4	3	4	3	5
36	2	3	3	3	3	5	5	3	3	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	3	3	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	5	4	4	6		
37	2	5	2	3	3	3	5	5	2	3	3	5	3	5	3	4	3	5	3	5	3	6	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	6	6	4	6	3	4	4	3	3	4	4	3	4	5			
38	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	5	5	5	4	3	3	5	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	6	4	3	5	3	3	4	3	4	3	4	3	5				
39	2	3	2	3	3	4	5	5	2	5	5	5	3	5	2	5	3	5	2	3	4	5	3	3	3	3	2	4	3	3	4	5	5	3	5	3	3	4	3	4	3	4	3	5					
40	2	2	2	2	2	2	5	5	2	5	2	4	2	2	2	5	2	5	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	5	5	3	5	3	3	3	3	3	4	2	5					
41	2	5	2	2	5	2	5	5	1	2	2	2	3	2	2	5	3	5	4	5	4	6	4	2	4	3	5	5	5	5	4	4	6	6	4	4	3	3	4	3	3	3	3	6					
42	2	2	2	2	2	3	5	5	1	2	2	2	3	2	2	5	2	5	5	6	5	6	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	6				
43	6	5	2	2	4	5	5	5	3	5	5	5	3	5	2	5	3	4	4	3	3	5	2	2	3	3	4	4	3	3	4	3	5	4	3	4	3	3	3	4	4	3	5						
44	6	6	6	6	6	6	5	5	3	6	6	5	3	5	5	5	5	5	3	3	2	4	4	2	3	3	4	3	4	4	3	5	5	3	3	3	3	3	3	4	2	3	5						
45	5	5	5	5	5	5	6	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4					
46	2	2	3	3	3	3	5	5	1	2	2	5	3	5	5	5	3	5	5	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	5	5	4	5	6	3	3	3	4	2	5						
47	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	3	3	4	2	1	2	3	2	2	2	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4					
48	2	2	2	3	3	3	5	2	1	3	2	3	2	2	2	5	2	5	6	3	6	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	6	6	4	5	4	4	4	4	4	4	3	6						
49	5	5	6	6	6	6	6	5	3	3	3	3	3	3	2	5	3	5	3	4	2	3	3	2	2	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	2	4						
50	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	3	2	1	5	2	5	5	6	5	6	5	4	4	4	4	4	5	5	4	6	6	5	6	4	4	4	4	5	4	7							
51	5	5	2	2	3	1	4	2	1	2	2	3	2	2	2	5	2	5	5	4	5	7	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	7	7	5	6	4	5	4	4	4	3	7						
52	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	6	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4					
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	4					
54	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	5	5	6	6	7	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	6	6	6	6	6	6	6	5	4	4	4	4	3	6				
55	7	5	6	6	6	6	6	6	2	5	5	5	3	5	5	6	5	6	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	4	3	4	3	2	3	3	2	2	4					
56	4	5	3	3	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	2	6	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4						
57	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	5	2	2	2	5	2	2	4	6	5	6	4	3	4	5	4	4	4	4	4	6	6	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	7					
58	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	5	6	5	6	4	2	5	5	4	5	4	5	5	4	6	6	6	6	5	4	4	5	5	5	4	7					
59	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	1	2	3	2	2	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4						
60	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	5	2	5	6	5	6	7	5	3	4	4	4	5	4	5	5	4	6	6	5	6	4	4	4	4	4	4	4	7					
61	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	2	5	3	5	3	5	4	6	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	3	4	4	3	3	6				
62	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	5	2	2	5	6	5	7	3	3	4	4	4	4	5	4	4	6	6	4	5	4	4	4	4	4	3	2	6						
63	5	4	5	5	5	3	5	5	3	3	4	3	3	5	3	5	5	5	3	4	3	4	2	2	3	3	2	3	3	4	3	4	5	5	4	5	4	3	4	3	3	2	4						
64	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	4	2	4	5	5	5	6	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	6	6	5	6	4	4	4	4	4	4	6						
65	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	4	2	5	6	5	5	6	5	5	6	4	5	6	4	6	5	4	6	6	5	6	4	3	4	3	4	2	6						
66	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	4	3	4	2	1	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4						
67	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	5	2	3	2	1	5	2	5	5	6	6	7	4	3	5	4	3	4	4	5	4	4	6	6	5	6	4	3	4	4	3	3	7						
68	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	5	5	6	7	4	3	5	5	4	5	4	6	5	4	6	6	5	5	4	3	4	4	4	3	7						

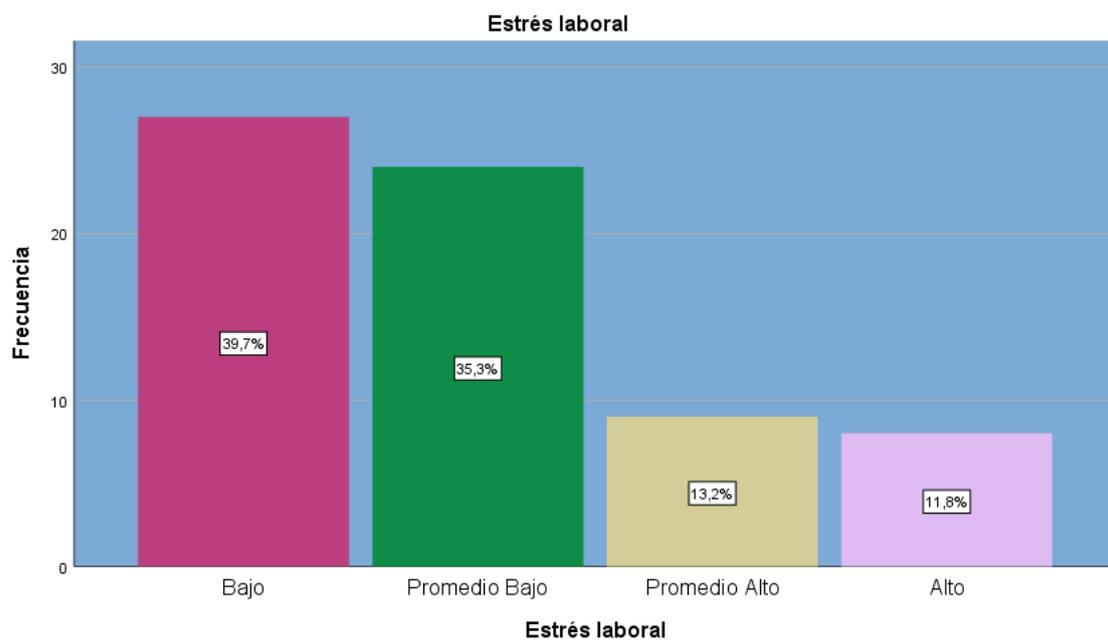
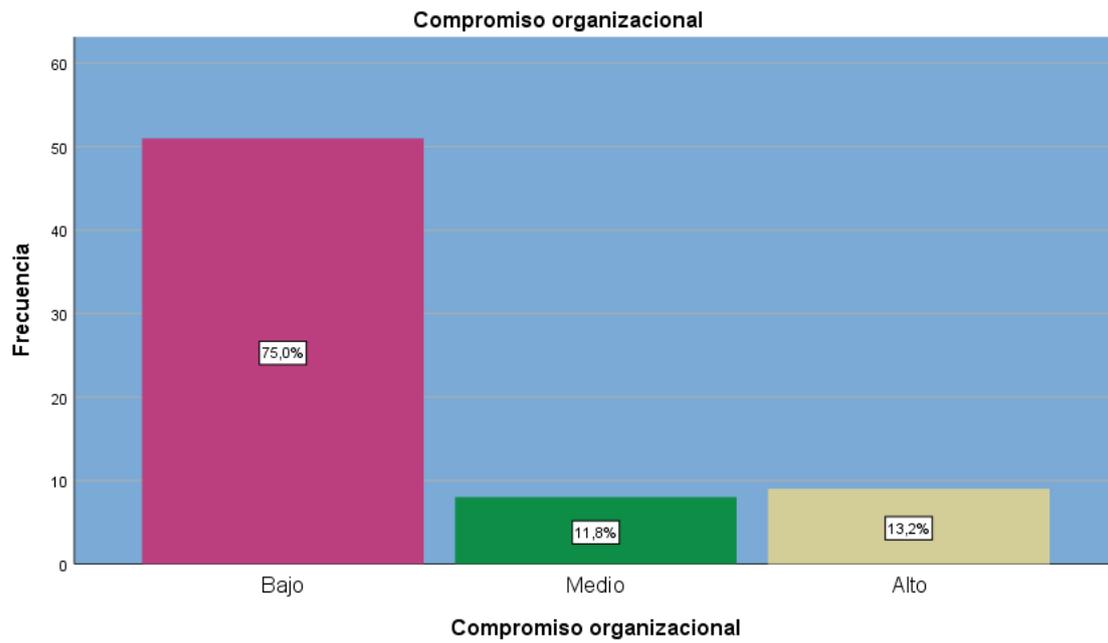


Visible: 50 de 50 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	I1	I2
1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	4	2	2	6	5
2	2	2	2	1	2	2	5	2	2	2	4	2	2	2	1	2	2	1	6	5
3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	6	5
4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	4	2	2	6	5
5	2	2	2	1	2	7	2	2	1	2	2	2	2	2	1	4	2	2	6	7
6	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	6	6
7	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	7	6
8	2	2	2	2	2	2	5	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	6	6
9	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	4	2	5	3	3	5	4	5	3	3
10	6	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	5	5	5	3	4
11	2	2	2	2	2	5	3	5	2	3	3	3	2	2	1	5	2	5	4	4
12	2	2	2	2	2	2	5	5	2	2	2	2	2	2	1	5	2	2	6	5
13	1	2	2	2	3	2	5	2	2	1	2	5	2	2	1	5	6	2	5	6
14	5	2	4	2	2	4	5	5	1	6	6	4	3	5	2	5	2	5	4	5
15	5	2	4	3	4	4	5	3	1	2	5	3	3	5	1	5	5	5	4	5
16	5	2	3	3	2	5	5	4	2	2	4	2	3	3	2	5	2	3	3	4
17	3	5	3	3	3	5	5	3	3	5	5	5	2	5	2	5	3	5	4	3
18	3	5	3	3	3	5	5	5	3	3	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4
19	2	5	3	2	3	5	5	3	2	3	3	3	3	3	2	5	5	5	4	5
20	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	5	2	5	5	4
21	2	2	2	2	2	2	5	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	5	3	5
22	5	5	2	6	2	5	5	1	1	2	2	2	3	5	2	5	2	2	3	5
23	3	3	2	2	2	2	4	3	2	2	2	3	3	2	2	5	2	2	2	5

Vista de datos Vista de variables

## Anexo 10: Gráficos de análisis descriptivo de resultados





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, GODOY CASO JUAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Compromiso organizacional y estrés laboral en trabajadores de una Institución pública del Estado en Lima, 2021", cuyo autor es PEÑARRIETA CARBAJAL MARIELLA YESENIA, 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, 30 de Julio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
GODOY CASO JUAN <b>DNI:</b> 43297741 <b>ORCID</b> 0000-0003-3011-7245	Firmado digitalmente por: GGODOYCA el 09-08- 2022 12:48:43

Código documento Trilce: TRI - 0380105