



# FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Carrera de Psicología

“COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS PARENTAL  
EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
PRIVADA EN LA CIUDAD DE CAJAMARCA, 2020”

Tesis para optar el título profesional de:

**Licenciada en psicología**

**Autoras:**

Bach. Katheryn Rocío Cieza Rodríguez  
Bach. Keyla Tamara Muñoz Arteaga

**Asesor:**

Dr. Max Alexander Cabanillas Castrejón

Cajamarca - Perú

2021

## DEDICATORIA

Dedico esta tesis principalmente a mi madre, quien fue la que me brindó su apoyo en las buenas y en las malas, me alentó a seguir adelante cuando ya no podía continuar, por ella estoy aquí.

Quiero además dedicar este trabajo a mi padre por apoyarme en cada sueño y objetivo planteado.

Ellos son la motivación de mi vida, mi orgullo de lo que seré.

Keyla Tamara Muñoz Arteaga

Dedico el presente trabajo a mis padres Benjamin y Bereniz por el esfuerzo que realizaron  
día a día para ayudarme a cumplir esta meta.

A mis hermanos Yolanda, Benjamin, Carlos y María por su apoyo incondicional cuando  
más lo necesité.

A mi novio Miguel, por ser mi soporte en los momentos difíciles y acompañarme en cada  
etapa de mi carrera profesional.

A ellos este proyecto, que, sin ellos no hubiese podido ser.

Katheryn Rocío Cieza Rodríguez

## AGRADECIMIENTO

Damos infinitos gracias a Dios, por habernos dado fuerza y valor para terminar nuestro trabajo de investigación.

Agradecemos también la confianza y el apoyo de nuestros padres, quienes siempre nos brindaron las herramientas necesarias para formarnos con rectitud y principios, y así poder llevar a cabo esta difícil jornada. Así mismo, agradecemos a la institución que nos formó durante los años de estudio, particularmente a nuestro asesor Max Cabanillas quién nos brindó su apoyo incondicional, dándonos su tiempo y conocimiento para culminar este camino.

## Tabla de contenidos

<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>2</b>
<b>AGRADECIMIENTO.....</b>	<b>4</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS .....</b>	<b>6</b>
<b>CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>8</b>
<b>CAPÍTULO II. MÉTODO.....</b>	<b>16</b>
<b>CAPÍTULO III. RESULTADOS .....</b>	<b>25</b>
<b>CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES .....</b>	<b>29</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>36</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>39</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Prueba de distribución de normalidad .....	25
<b>Tabla 2</b> Correlación entre el compromiso organizacional y el estrés parental .....	266
<b>Tabla 3</b> Correlación entre el compromiso afectivo y el estrés parental.....	27
<b>Tabla 4</b> Correlación entre el compromiso de continuidad y el estrés parental.....	27
<b>Tabla 5</b> Correlación entre el compromiso normativo y el estrés parental .....	28

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el compromiso organizacional y el estrés parental en docentes de una Instituciones Educativa Privada en la ciudad de Cajamarca, 2020. Dicho estudio de tipo básico y de diseño correlacional, no experimental y de corte transversal, estuvo conformado por 35 docentes contratados, de los niveles de primaria y secundaria de ambos sexos. Los instrumentos de medición utilizados fueron el Cuestionario Compromiso Organizacional (CCO) y el Cuestionario de Estrés Parental. El análisis estadístico se realizó en la plataforma virtual SPSS versión 0.25. Los resultados indican que existe una correlación moderada e inversa entre las variables [ $\rho = -.476$ ;  $p$ -valor =  $<0,05$ ]. Asimismo, respecto a las dimensiones se encontró una relación alta y directa entre la dimensión de compromiso afectivo y el estrés parental [ $\rho = .796$ ;  $p$ -valor =  $<0,05$ ], además de una relación moderada e inversa entre la dimensión de compromiso de continuidad y el estrés parental [ $\rho = -.318$ ;  $p$ -valor =  $<0,05$ ]. Respecto a la dimensión de compromiso normativo y la variable de estrés parental, se encontró una correlación nula [ $p$ -valor =  $>0,05$ ]. Concluyendo que existe una correlación directa y estadísticamente significativa entre las variables de compromiso organizacional y estrés parental.

**Palabras clave:** Compromiso Organizacional, Estrés Parental

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

La actividad laboral y el agitado contexto actual, ha generado un esfuerzo mayor por parte de las organizaciones en mantener adecuados estándares de productividad y servicios que puedan mantenerlos vigentes en un mercado altamente competitivo y variante, este esfuerzo desencadena un exigente ritmo de trabajo, situación que promueve un deterioro en la calidad de vida familiar y profesional de los trabajadores en todo el mundo (Nuñez, 2020).

Sin embargo, es innegable, que la búsqueda y retención del talento humano dentro de las organizaciones, se viene apoyando desde algún tiempo en la psicología del trabajo, pudiendo realizar sus funciones de manera metódica y satisfactoria, integrando y capacitando a trabajadores que revelan autonomía, flexibilidad y adaptación a eventos estresantes (Field & Buitendach, 2014).

De hecho, tal como plantea Marqués (2015), en Estados Unidos, entre los años 2012 y 2013, el 66% de cinco mil empresas encuestadas para medir la satisfacción laboral, evidenciaron una disminución de productividad, debido a la crisis económica, lo cual repercutió en el ámbito familiar, más aún en la crianza de los hijos del 74.85%. En estas circunstancias es probable que la voluntad del trabajador de permanecer en la empresa, no sólo dependa de la necesidad económica, sino también de su percepción sobre las condiciones de las que dispone para relacionar el bienestar laboral y familiar.

Por otro lado, la investigación de competencias para el empleo y orientaciones políticas de salud mental en el ámbito laboral, de la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2012), señala que “el estrés laboral en las organizaciones es la justificación del 60% de las jornadas de trabajo perdidas y un importe excesivo de pérdida de bienes y servicios” (p.87). Además, la presencia de enfermedades mentales, tiene una sólida relación con aspectos sociales y familiares, por un lado; los pocos espacios de descanso para socializar y por otro, problemas conyugales (OIT, 2012; 2013).



La situación en América Latina se revela un panorama similar, ya que en países con alta demanda laboral como México y Chile el número de familias biparentales se ha reducido a un 36%, lo que significa que cada vez es mayor la repercusión que tiene la crianza de hijos dentro del contexto laboral (Álvarez, 2011). Según la OIT “se calcula que en los países latinoamericanos la proporción de hogares con hijos menores a los 6 años son la principal fuente de estrés y problemas emocionales, afectando en gran medida el desempeño laboral, promoviendo el poco compromiso y sentido de pertenencia” (Martínez & Olivos, 2010, p. 34). De igual manera, en Colombia, del 51% de la población laboralmente activa, el 42.13% ha renunciado a causa de problemas familiares. Mientras que en Chile se informa que el 47% del total de la población económicamente activa ha reducido su desempeño laboral en casi un 14% a causa del estrés generado por la crianza de hijos (Varas & Vidal, 2013). Estas cifras corroboran la alta participación de la crianza de hijos en el ámbito laboral

El Perú, no es ajeno a esta realidad, ya que la actual crisis sanitaria a causa de la pandemia por Covid-19, ha obligado a las organizaciones a adaptarse a un nuevo modelo de trabajo (Ramos, 2020). Lo que supone un esfuerzo mayor por parte de los trabajadores, enfocado en el uso de herramientas virtuales, reorganización de horarios, extensión de horas de trabajo, horas de capacitaciones, etc. Generando una alta carga de estrés, que; sumado a las responsabilidades parentales y familiares, promueven la inestabilidad y el deterioro la salud mental (Abanto, 2017). Es por ello; que hace unos años, se promulgó la ley N<sup>a</sup> 29783, que contempla la Seguridad y Salud en el Trabajo, cuyo artículo n<sup>o</sup> 27 señala que “el empleador está obligado a adoptar disposiciones preventivas de riesgos psicosociales, debiendo establecer programas de capacitación y entrenamiento como parte de la jornada laboral, frente a los problemas de salud física y mental de los trabajadores” (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], 2016, p. 13).

Asimismo, la ley N<sup>a</sup> 30947 que garantiza los derechos de las personas y el cuidado de salud mental en el Perú, establece en su reglamento del artículo n°14 promocionar el cuidado de la salud mental en el ámbito laboral, precisando la realización de actividades como parte del monitoreo de las condiciones de trabajo en los ámbitos públicos y privados. Asimismo, en el reglamento del artículo n° 17, se señala que es responsabilidad de las organizaciones públicas y privadas “promocionar y proteger la salud mental de los trabajadores, frente a la exposición de riesgos presentados en el ambiente de trabajo y desempeño profesional, entre otros” (El Peruano, 2020, pp. 41-42).

En el rubro educativo, es frecuente que; si bien el compromiso organizacional involucre aspectos intrínsecos como la vocación de enseñanza, la motivación y las buenas relaciones. Dichos aspectos suelen entrar en conflicto al presentar problemas que generan altos niveles de estrés, tales como; problemas económicos, las crisis evolutivas y el poco o nulo apoyo de la organización (Valencia & Gonzales, 2018). Estos aspectos son más común en mercados altamente competitivos como el sector privado, los cuales en su ansias de reclutar talento joven y bien capacitado, integran en sus planillas a docentes con familias recién formadas, lo cual los obliga a realizar cambios drásticos en su función parental, con el fin de cumplir con los estándares de calidad que la institución demanda, lo que como consecuencia debilita el compromiso organizacional, por el esfuerzo brindado y el poco apoyo percibido (García-Rivera et al., 2014; Reyes & Aguilar, 2015).

En base a lo expuesto, es que la presente investigación, busca dar respuesta a las siguientes interrogantes; ¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y el estrés parental en docentes de una Institución Educativa Particular en la ciudad de Cajamarca, 2020? ¿Cuál es la relación entre el compromiso afectivo y el estrés parental en docentes de una Institución Educativa Particular en la ciudad de Cajamarca, 2020? ¿Cuál es la relación entre el compromiso de continuidad y el estrés parental en docentes de una Institución Educativa Particular en la ciudad de Cajamarca, 2020?

¿Cuál es la relación entre el compromiso normativo y el estrés parental en docentes de una Institución Educativa Particular en la ciudad de Cajamarca, 2020?

Frente a estas interrogantes, es que se plantea como objetivo general; determinar la relación entre el compromiso organizacional y el estrés parental en docentes de una Institución Educativa Particular en la ciudad de Cajamarca, 2020. Asimismo, como objetivos específicos se plantea determinar la relación entre el compromiso afectivo y el estrés parental en docentes de una Institución Educativa Particular en la ciudad de Cajamarca, 2020. Determinar la relación entre el compromiso de continuidad y el estrés parental en docentes de una Institución Educativa Particular en la ciudad de Cajamarca, 2020. Y finalmente determinar la relación entre el compromiso normativo y el estrés parental en docentes de una Institución Educativa Particular en la ciudad de Cajamarca, 2020.

No obstante, según la evidencia estadística presentada a nivel internacional, nacional y local sobre la problemática que relaciona al compromiso organizacional y al estrés parental en el personal docente, es que; como hipótesis general alterna, se plantea la existencia de una relación directa entre el compromiso organizacional y el estrés parental en docentes de una Institución Educativa Particular en la ciudad de Cajamarca, 2020. Y como hipótesis general nula la no existencia de una relación directa entre el compromiso organizacional y el estrés parental en docentes de una Institución Educativa Particular en la ciudad de Cajamarca, 2020. Además, como hipótesis específica alterna, se plantea que; existe una relación directa entre las dimensiones de compromiso organizacional afectivo, de continuidad y normativo con el estrés parental en docentes de una Institución Educativa Particular en la ciudad de Cajamarca, 2020. Y como hipótesis específica nula; que, no existe una relación directa entre las dimensiones de compromiso organizacional afectivo, de continuidad y normativo con el estrés parental en docentes de una Institución Educativa Particular en la ciudad de Cajamarca, 2020.

Por otro lado, siguiendo lo anterior, es que hay evidencia empírica como la de Ramos (2017), quién tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés parental y el compromiso organizacional en docentes de la unidad educativa Isabel de Godín en Ecuador. Encontrado que un 92,3% presentan niveles bajos de conflictividad, mientras que un 7,7% niveles medios; además, que un 5,5% tienen un bajo nivel de compromiso organizacional, un 67,0 % un nivel medio mientras que un 27,5% un nivel alto. No se encontraron diferencias significativas entre género. El comportamiento organizacional se correlaciona de manera inversa con el estrés parental  $r = -.639$ ;  $p < 0,01$ . El autor concluye con que la cultura trabajo-familia es un factor determinante de estrés que explica el 40,8% de los cambios de la varianza del comportamiento organizacional.

Por otro lado, Acevedo y Salgado (2018), en su investigación tuvieron como objetivo identificar la relación entre el compromiso organizacional y estrés parental familiar percibido según el rol en trabajadores de la empresa Oriencoop de la Región del Maule. Manifiestan haber encontrado que los hombres muestran más compromiso continuo en un 67% y normativo 78% que las mujeres. Asimismo, encontraron que las personas con hijos muestran más compromiso afectivo en un 87.14%. En cuanto a las correlaciones, encontraron que cada una de las dimensiones del estrés parental familiar percibido según el rol, se correlacionó significativamente ( $p < 5\%$ ) con la dimensión afectiva, continua y normativa del compromiso organizacional, como también con el compromiso global.

Por su parte, Gonzales (2017), en su estudio cuyo objetivo fue determinar la relación entre los factores familiares, sociales y psicoemocionales con el compromiso organizacional en docentes de la escuela secundaria “San Ignacio Bueno” en Córdoba, expone la existencia de una relación indirecta y significativa entre la variable de factores familiares ( $r: -.688$ ,  $p=.000$ ) y psicoemocionales ( $r: -.230$ ,  $p=.002$ ) con el compromiso organizacional. Asimismo, no se reportaron relaciones entre factores sociales y el compromiso organizacional ( $p=0.610$ ).

El autor concluye con que el principal inconveniente que tienen los docentes cordobeses tiene que ver con los horarios y trabajo por turnos, poco flexibles lo que supone una gran fuente de estrés y dificultad para conciliar vida laboral y la crianza de hijos.

En el Perú, Del Castillo et. al., (2011) en su investigación tuvieron como objetivo determinar la relación entre el balance trabajo-familia y voluntad de permanencia en la empresa. Las encuestas se dirigieron a empresas consideradas grandes (más de 500 trabajadores). Se aplicaron un total de 96 cuestionarios a trabajadores de empresas peruanas (31 encuestas del sector financiero, 29 del sector industrial y 36 del sector educativo). Los resultados indicaron que dos variables predicen la voluntad de permanencia del trabajador en el empleo: el compromiso afectivo (78.89%) y el compromiso de continuidad y desarrollo (95.17%). El compromiso organizacional tiene un balance trabajo-familia. Según ello, la relación entre el estrés de crianza de hijos-trabajo y la voluntad de permanencia en la empresa resultó significativa y negativa. Los autores concluyen con que los conflictos que el trabajador experimenta por las presiones de sus roles en el trabajo y en la vida familiar afectan su voluntad de permanencia en la empresa.

Por su parte, Pérez (2019), en su investigación tuvo como objetivo describir el compromiso organizacional de la asociación de docentes padres de familia con los logros de aprendizajes en los estudiantes de la I.E N° 0192, distrito Alto Saposo. En los resultados del estudio se destaca el nivel de compromiso organizacional de los docentes que son padres de familias nucleares, colaboradores de la Institución Educativa N° 0192, con un nivel “Bueno” de 71%. El estudio concluyó que existe una correlación negativa muy baja entre el compromiso organizacional y el estrés que les genera ser padres de familia, frente a los logros de aprendizaje en los estudiantes de la Institución educativa en la I.E N° 0192, con un coeficiente de Pearson de 0.178. Asimismo, un coeficiente de determinación de (0.006) que explica que un 0.6% del estrés tiene influencia en el compromiso organizacional de la Institución Educativa N° 0192.

A nivel local, sin embargo; no se registran estudios que correlacionen las variables de compromiso organizacional y estrés parental en población docente.

Por otro lado, autores como Meyer y Allen (1991) han definido el compromiso organizacional, como “una lucha psicológica entre el colaborador y la organización para tomar la decisión de continuar manteniendo relaciones con ésta o retirarse de la misma; lo cual está redefiniendo constantemente el comportamiento humano en las organizaciones” (p.97). Los autores sugieren que el compromiso organizacional está constituido de forma relevante por tres dimensiones autónomas. Por un lado, “el componente afectivo, que es el deseo de la persona en continuar en la organización. Asimismo, el componente de continuidad, visto como la necesidad u obligación por mantenerse en la organización. Y el componente normativo, que es el deber que siente la persona a permanecer en la organización por razones morales” (Meyer & Allen, 1997, pp. 112-115).

Referente al estrés, Lazarus (1986), plantea el termino de estrés por interacción familiar, como el resultado de una relación entre el sujeto y las demandas familiares. Este concepto fue ampliado por Abidin (1995) quien definió esta interacción con el término de “estrés parental” el cual se define como “un elemento activador de los recursos disponibles para afrontar de una manera satisfactoria el ejercicio del rol parental, siendo tan perjudicial la falta absoluta de activación como unos niveles extremos de estrés”. (Abidin, 1992, p. 64). Esta variante, se enfoca en el estrés que se experimenta en el ejercicio de la paternidad - maternidad, asumiendo que éste puede producirse por características de los padres, rasgos conductuales del niño y/o por variables situacionales que se relacionan directamente con el rol paternal (Abidin, 1990). El autor, dimensiona el estrés parental, en tres factores: “el malestar paterno, la cual involucra conflictos con la pareja en los estilos de crianza, la falta de apoyo, entre otros. Otro factor es la interacción disfuncional padre - hijo, referida a la relación conflictiva que surge entre el padre y el hijo.

Y el factor niño difícil, visto como el grado en que el estrés parental se ve potenciado por las características propias del hijo, que dificultan su crianza” (Sánchez, 2015, p.79). Como se aprecia, lo que afecta al trabajador en su entorno familiar incide en el ámbito empresarial. Esta interrelación se ha denominado como conflicto trabajo-familia. La cual es “una forma de conflicto en la que la presión de los roles que se asumen en el trabajo y la familia muestran cierta incompatibilidad” (De Luis et al., (2004, p.54).

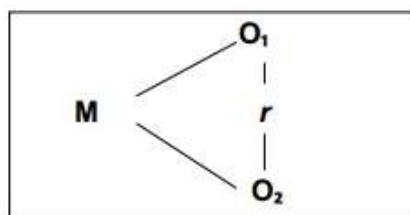
En tal sentido; teniendo en cuenta la temática abordada, la presente investigación se justifica debido a que al determinar la correlación entre el compromiso organizacional y el estrés parental se pretende contribuir al ámbito organizacional, proporcionando información oportuna y verás que permita una mejor toma de decisiones, alineadas a los ejes de atención y servicio claves que brindan las empresas del rubro educativo privado. Es por ello que, desde un punto de vista teórico, contribuye a enriquecer la literatura especializada sobre la temática abordada, así como propicia la reflexión y el análisis de las variables presentadas. Desde un punto metodológico, se espera promover el interés por realizar nuevas investigaciones a nivel local que contribuyan al conocimiento de realidad local. Y a nivel práctico se espera promover estrategias y políticas educativas, en miras de conseguir una mejor calidad de vida para los docentes de instituciones educativas públicas y privadas, logrando incentivarlo e involucrarlo con los planes institucionales que ayuden a gestionar una buena relación laboral y familiar.

## CAPÍTULO II. MÉTODO

La presente investigación es de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, ya que el propósito se basa en aportar conocimiento empírico y metodológico, que sirva de base para la sustentación de nuevos aportes teóricos sobre un determinado tema (Czinkota & Kotabe 2010). En tanto que, a través de la medición numérica y el análisis estadístico se busca la comprobación de las hipótesis planteadas, respecto a la correlación que existe entre ambas variables, a fin de establecer modelos de conducta y argumentar sus teorías (Hernández et al. 2016).

Por otro lado, el presente estudio tiene un diseño no experimental de corte transeccional - correlacional, debido a que como expresa Ynoub (2007), los diseños de investigación transversal recopilan datos en un solo momento, con el propósito de describir variables y evaluar su incidencia y correspondencia en un determinado instante. Asimismo, la característica no experimental se concreta en la no manipulación intencionada de variables y en los que sólo se contemplan los fenómenos en su hábitat nativo para posteriormente examinarlos. Finalmente es correlacional, ya que su “objetivo es saber el grado de asociación, no causal; que existe entre dos o más variables en un entorno en particular” (Hernández Sampieri et al., 2018, p.27). En ese caso la asociación entre el compromiso organizacional y el estrés parental.

A continuación, se presenta el diagrama de correlación:



**Donde:**

**M:** Muestra    **O1:** Compromiso Organizacional

**R:** relación    **O2:** Estrés Parental



Por otro lado, respecto a la población o grupo de estudio, estuvo conformado por todos los docentes de Instituciones Educativas Privadas en la ciudad de Cajamarca. De ambos sexos, que estén actualmente en ejercicios de sus profesiones, contratados a tiempo parcial y completo. Dicha población fue seleccionada por considerar los diferentes factores de riesgo que promueven el estrés parental y su asociación con el compromiso laboral a sus organizaciones educativas, considerando la actual etapa de adaptabilidad virtual a la que son sometidos, dada la crisis sanitaria a causa del contagio por covid-19. Esperando contribuir a su correcta adaptación académica y desarrollo integral de los docentes.

Referente al tipo de muestreo realizado en la presente investigación es no probabilístico intencional. Ya que este tipo de muestreo se realiza según las características específicas que el investigador convenientemente selecciona dada la accesibilidad y disposición de la población. Asimismo, Hernández et al., (2014) señaló que en los estudios de recursos humanos las organizaciones suelen abarcar a todos sus colaboradores para evitar las exclusiones.

Es así que, para esta investigación, la muestra está conformada por 35 docentes contratados, de los niveles de primaria y secundaria de la I.E.P. “San Andrés” de la ciudad de Cajamarca, de ambos sexos y en edades que fluctúan entre 24 y 43 años de edad. Debido a las facilidades brindadas en accesibilidad y participación voluntaria, los cuales actualmente realizan clases virtuales, debido a la crisis sanitaria y las restricciones de asilamiento, para prevenir el contagio del virus Covid 19. Asimismo, se tomó en consideración los siguientes criterios de inclusión, tales como: Docentes contratados a tiempo parcial y completo por la I. E. P. San Andrés, de la ciudad de Cajamarca, en el periodo 2020 – 2021. Que sean padres o madres de familia, con hijos menores de 6 años de edad. Docentes en actual ejercicio de su profesión, brindando educación virtual y a distancia. Docentes que den autorización para su participación voluntaria, libres de amenaza o coacción. Docentes que hayan o no experimentado eventos estresantes antes o durante la pandemia por Covid-19.

Y criterios de exclusión, como: Docentes que no estén contratados a tiempo parcial y completo por la I. E. P. San Andrés, de la ciudad de Cajamarca, en el periodo 2020 – 2021. Que no tengan hijos y por ende no estén involucrados en la crianza. Docentes que no registren su participación voluntaria. Docentes que estén contratados, pero que por algún motivo no estén brindando clases virtuales. Docentes con dificultades cognitivas o motoras que les impidan entender y llenar formularios virtuales

En cuanto a la técnica utilizada en esta investigación es la encuesta, ya que según argumenta Borda et al., (2013), la encuesta facilita el proceso de obtención de información sistemática, dirigido a un objetivo de estudio y de la situación en que se encuentra.” (p. 43). Asimismo, Hernández Sampieri et al., (2014), señala que estas técnicas, sirven de mucho para medir algún fenómeno en una población determinada, siendo ideales en estudios de tipo cuantitativos. Es por ello que para este estudio se utilizó el Cuestionario de Compromiso Organizacional (Meyer & Allen, 1997). A fin de evaluar el nivel del compromiso organizacional que tiene cada trabajador con respecto a la empresa. Y el Cuestionario de estrés parental Pérez y Martínez (2007), para medir el estrés percibido por los padres de familia.

El Cuestionario de Compromiso Organizacional fue creado por Meyer y Allen en 1997. Fue adaptada y validada en versión español en México y España por Luis Arciniega y Luis Gonzáles (2006) y en Perú por Argomedo (2013) y Figueroa (2016) (*Ver Anexo 1*). Esta escala tiene como objetivo evaluar el nivel del compromiso organizacional que tiene cada trabajador con respecto a la empresa. Puede ser aplicado a todo tipo de colaboradores pertenecientes a una determinada empresa u organización, con edades entre 18 años a más (edad laborable en muchos países), de forma individual o colectiva. La aplicación tiene un tiempo de duración aproximada es de 15 minutos. Está compuesta por 18 ítems, distribuidos en 3 dimensiones: Compromiso Afectivo: 6, 9, 12, 14, 15, 18. Compromiso Normativo: 2, 7, 8, 10, 11, 13. Y Compromiso de Continuidad: 1, 3, 4, 5, 16, 17.

El Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen se puntúa con escala Likert de 7 puntos: 1= Totalmente en desacuerdo; 2= En desacuerdo; 3= Levemente en desacuerdo; 4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 5= Levemente de acuerdo; 6= De acuerdo y 7= Totalmente de acuerdo.

El puntaje total se obtiene al sumar las puntuaciones alcanzadas en las respuestas a los 18 ítems. El puntaje que se puede obtener oscila entre los 18 y 126 puntos. Por ejemplo, para obtener la Categoría General de Compromiso Organizacional de un trabajador que obtuvo un puntaje total de 62 puntos, le correspondería un Nivel Medio de Compromiso Organizacional, según el baremo de la prueba. Asimismo, para obtener la categoría según dimensiones se tendría que sumar las puntuaciones alcanzadas en cada uno de los ítems que conforman cada dimensión y luego ubicar la categoría que le corresponde según el baremo de la prueba. Por ejemplo, un trabajador obtuvo un puntaje total de 11 puntos en la dimensión Compromiso Normativo (Suma de las puntuaciones obtenidas en los ítems: 2, 7, 8, 10, 11, 13), le correspondería según el baremo de la prueba, un Nivel Bajo.

En cuanto a la validez del instrumento, Meyer y Allen (1997) validaron el Cuestionario de Compromiso Organizacional mediante análisis factorial confirmatorio con lo que obtuvieron índices de validez que oscilan entre .410 a .749, en el factor Afectivo; entre 459 a .700 en el factor de Continuidad y entre .580 a .735 en el factor Normativo, estas estimaciones siendo significativas ( $p < .05$ ). Argomedo (2013) analizó la validez de contenido del Cuestionario de Compromiso Organizacional en trabajadores civiles de una institución militar de Lima Metropolitana, utilizando para ello el Criterio de Jueces. Los jueces seleccionados para evaluar el Cuestionario de Compromiso Laboral de Meyer y Allen cuentan con experiencia en el área de psicología organizacional 4, 9, 10 y dos de 30 años. Luego de haber obtenido los resultados se procedió a realizar la prueba binomial, encontrando una alta significancia ( $p < 0.01$ ) en cada una de las escalas que conforma la prueba, lo cual demuestra el instrumento es válido.

Respecto a la confiabilidad, Meyer y Allen (1997) analizaron el Cuestionario de Compromiso Organizacional, mediante el método de consistencia interna utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach obteniendo los siguientes índices: Afectivo (.85), Continuidad (.83) y Normativo (.77). Argomedo (2013) estimó la confiabilidad del instrumento, mediante el método de consistencia interna, empleando el estadístico de Alfa de Cronbach, el cual alcanzó un índice de 0.822, demostrando así que el instrumento posee una alta consistencia interna. Finalmente, Figueroa (2016) en Trujillo, La Libertad, estimó la confiabilidad del instrumento, mediante un análisis de consistencia interna encontrando los siguientes índices Alpha de Cronbach: Cuestionario general (.806); Afectivo (.748), Continuidad (.746) y Normativo (.704).

**Ficha técnica:**

<b>Nombre</b>	Cuestionario de Compromiso Organizacional
<b>Procedencia</b>	Estados Unidos de Norteamérica
<b>Autores</b>	Meyer y Allen (1997)
<b>Adaptación</b>	Argomedo (2013); Figueroa (2016) Lima- Perú
<b>Dimensiones</b>	Compromiso Afectivo; Normativo y de Continuidad
<b>N° de ítems</b>	18 ítems
<b>Dirigido a</b>	Hombres y Mujeres mayores de 18 años de edad.
<b>Duración</b>	10 a 20 minutos
<b>Características</b>	El cuestionario está constituido por 18 ítems distribuidos en tres dimensiones: Dimensión I: Compromiso afectivo (06 ítems). Dimensión II: Compromiso de continuidad (06 ítems). Dimensión III: Compromiso normativo (06 ítems).

Por otro lado, el cuestionario de estrés parental, fue construido por Abidin (1995), la versión original del instrumento estuvo compuesta por 120 ítems agrupados en dos dimensiones: dominio de los padres y dominio del niño, en base al modelo multidimensional de estrés a la crianza.

El modelo señala que los factores que generan estrés son aditivos y multidimensionales; éstos pueden ser tanto externos como el nacimiento de un hijo, como internos que se refieren a los pensamientos y sentimientos de los padres al asumir sus responsabilidades de la crianza (Sánchez, 2015). La prueba fue traducida y adaptada al español, surgiendo un tercer factor, denominado relación padre – hijo, esta prueba está compuesta por 36 ítems y una escala de sucesos estresantes, pero no son incluidas dentro del puntaje total, esto permitió interpretar mejor el estrés parental en la muestra española por Pérez y Martínez (2007). En el 2015 Sánchez, adaptó la versión española del instrumento a la población peruana quedando conformada por 24 ítems (Ver Anexo 2). Que mide el estrés percibido por los padres de familia, a través, de tres dimensiones: Malestar Paterno (ítem 1 al 7). Interacción Disfuncional Padre - Hijo (ítem 8 al 13). Niño Difícil (ítem 14 al 24).

En cuanto a la calificación del cuestionario, esta se obtiene en forma directa a partir del puntaje obtenido en base a una escala Likert de 5 niveles (Muy de acuerdo=5; En desacuerdo=4; No estoy seguro= 3; Desacuerdo=2; Muy en desacuerdo= 1). Los ítems 32 y 33 de la versión reducida es el ítem 20 y 21 respectivamente de la versión peruana y se consistencia de .89 con califican de la misma manera en ambas versiones. Por ello, el puntaje máximo que se puede alcanzar para la prueba total es 120 y el mínimo es 24. Además, para la dimensión Malestar Paterno es 35 como máximo y 7 como mínimo, para la Interacción Disfuncional Padre-Hijo la puntuación máxima es 30 y mínima es 6, y para Niño Difícil 55 es el máximo y 11 el mínimo.

Respecto a la validez y confiabilidad del instrumento de estrés parental, la versión de adaptación peruana presentó propiedades psicométricas satisfactorias para la dimensión Malestar Paterno (alfa= .84; e= 2.32); la dimensión interacción disfuncional padre – hijo (alfa= .77; e= 1.28); la dimensión Niño Difícil (alfa= .87; e=2.45), y la prueba total obtuvo un coeficiente de un error estándar de medición de 4.04. Además, se logró identificar tres factores relacionados que explicaron el 48.69% de la varianza común, así como la alta

capacidad discriminativa de los ítems y evidencias de validez relacionadas al contenido (Sánchez, 2015).

### Ficha técnica

<b>Nombre</b>	Cuestionario de Estrés Parental
<b>Autores</b>	Abidin (1995)
<b>Adaptación</b>	Pérez y Martínez (2007) – España Sánchez (2015) lima – Perú
<b>Naturaleza</b>	Cualitativa dicotómica nominal
<b>Evalúa</b>	Respuestas negativas frente al estrés
<b>Dimensiones</b>	Malestar Paterno (ítem 1 al 7); Interacción Disfuncional Padre - Hijo (ítem 8 al 13); Niño Difícil (ítem 14 al 24).
<b>Nº de ítems</b>	24 ítems
<b>Dirigido a</b>	Padres de familia con hijos menores de 6 años de edad.
<b>Duración</b>	10 a 15 minutos
<b>Indicadores</b>	Puntaje General: máximo=120; mínimo=24 Malestar Paterno: máximo=35; mínimo=7 Interacción Disfuncional Padre-Hijo: máximo=30; mínima=6 Niño Difícil: máximo=55; mínimo=11

Por otro lado, para la recolección de datos, se partió solicitando el permiso y disponibilidad correspondiente a la dirección de la Institución Educativa Particular “San Andrés”, de la ciudad de Cajamarca – Perú. Este proceso se hizo de manera virtual, debido a la actual crisis mundial que vivimos a causa de la pandemia por Covid 19. Mediante una solicitud formal por parte de las investigadoras, enviada por correo electrónico. Obtenidos los permisos asignados, mediante llamadas telefónicas se explicó a la encargada de recurso humanos el procedimiento a seguir para la aplicación de los instrumentos. Para la aplicación de los instrumentos, se enviaron mediante el uso de la red social WhatsApp, el link de los instrumentos de medición (Cuestionario de Compromiso Organizacional y el Cuestionario de Estrés Parental) adaptados a formularios virtuales en Google Forms.

Dichos formularios contaban con el consentimiento informado de participación voluntaria redactado al inicio de los formularios. Explicado el procedimiento, el encargado de recursos humanos envió el link de participación de acuerdo a los horarios de los docentes previamente acordados. Todos los resultados de cada ítem fueron registrados en una matriz Excel donde se procedió a calcular los puntajes directos y el de las dimensiones. Todos los datos obtenidos fueron exportados al programa estadístico SPSS 0.25 para el análisis estadístico de los datos recogidos.

Es así que, el análisis de datos se realizó mediante el Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) en su versión 25, donde se han obtenido datos referentes a los niveles y correlaciones de la variable de compromiso organizacional y estrés parental, así como el de sus dimensiones. Partiendo por el análisis de frecuencias, las cuales además evidencian los porcentajes de las variables según sus niveles. Luego se analizó la distribución de los datos mediante el análisis según el coeficiente de Shapiro-Wilk, debido a que la cantidad de participantes en la muestra no supera los 50 participantes.

De dicho análisis se obtuvo una distribución no paramétrica, por lo que se optó por analizar las correlaciones con el coeficiente de correlación rho de Spearman en la evaluación de la asociación entre ambas variables de compromiso organizacional y estrés parental, así como de sus dimensiones. Con la finalidad de contrastar las hipótesis de correlación directa y significativa, pudiendo cumplir con los objetivos de la investigación planteados. Finalmente, se sistematizó y analizó la información de los resultados encontrados, mediante tablas y figuras (elaboradas según las normas APA), anexando el material utilizado.

No obstante, referente a las consideraciones éticas, para la presente investigación, se siguieron los lineamientos internacionales fundamentales establecidos en el ámbito de la salud mental, según la American Psychological Association (APA, 2010). Del cual se extraen los criterios respecto a la investigación y publicación investigativa, entre ellos el principio de Autorización Institucional el cual consiste en solicitar información y los

permisos necesarios a la empresa educativa. Luego el de Consentimiento Informado, en el que se informa a los participantes acerca del propósito de la investigación, la duración estimada, y los procedimientos a seguir, además de su derecho a rehusarse a participar. Otro principio, fue el de Cuidado de seres humanos y utilización de animales en cual se estableció que ninguno de los docentes será sometido a daños o tentativas que afecten su salud física o mental, manteniendo la confidencialidad, el respeto y la no coacción en el desarrollo de la investigación.

Finalmente se consideraron los principios de Información de resultados y Falsa Autoría, con ellos se salvaguarda información delicada, siendo esta compartida solamente por el participante en caso lo solicite ya que, al tratarse de una empresa, los datos deben ser tratados de manera confidencial, y para evitar el plagio se referencian todos los aportes encontrados y validando el esfuerzo de la autoría original de los diferentes estudios encontrados.



### CAPÍTULO III. RESULTADOS

En éste capítulo se presentan los principales hallazgos enfocados en determinar la relación entre las variables de compromiso organizacional y estrés parental en docentes de una I.E.P. en la ciudad de Cajamarca, 2020. Por lo cual, en primer lugar, se presenta el análisis inferencial de correlación entre variables de compromiso organizacional y estrés parental, seguido del análisis inferencial de correlación entre las dimensiones de compromiso organizacional y estrés parental. Así mismo, se presenta el análisis descriptivo, en función a las frecuencias y porcentajes de las variables, con la finalidad de contrastar las hipótesis planteadas y cumplir con el objetivo general y específicos propuesto en la investigación.

Para analizar la relación entre las variables de compromiso organizacional y estrés parental, se realizó el análisis de normalidad, con el coeficiente de Shapiro-Wilk (Ver Tabla 1). Ya que la muestra de la presente investigación no supera a los 50 participantes. Obteniendo un valor de significancia de ,000 tanto para las variables y para las dimensiones de compromiso organizacional, valores de ,000; ,001; ,003 de, por lo que se utilizará la rho de Spearman.

**Tabla 1**  
*Prueba de distribución de normalidad*

Variables	Estadístico	Shapiro-Wilk		
		gl	Sig.	Distribución
Compromiso Organizacional (CO)	,635	35	,000	No paramétrica
Estrés parental (EP)	,809	35	,001	No paramétrica
Dimensiones de Compromiso Organizacional				
Compromiso Afectivo	,787	35	,000	No paramétrica
Compromiso de Continuidad	,788	35	,001	No paramétrica
Compromiso Normativo	,764	35	,003	No paramétrica

*Nota:* Obtenido del análisis estadístico en el programa estadístico SPSS

Respecto al objetivo general de determinar la relación entre el compromiso organizacional y el estrés parental en los docentes de una institución educativa privada en la ciudad de Cajamarca, 2020. Se tiene que:  $p\text{-valor} < .05$ : Se rechaza la H (Nula);  $p\text{-valor} > .05$ : Se acepta la H (Nula). En tal sentido, los resultados obtenidos con el coeficiente de correlación rho de Spearman evidencian una correlación moderada e indirecta  $\rho = -.476$ , además de estadísticamente significativa  $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$  entre las variables (Ver tabla 2). Lo cual implica que mayor compromiso organizacional, menor será el estrés parental presente en los docentes.

**Tabla 2**

*Correlación entre el compromiso organizacional y el estrés parental*

	Estrés Parental		
	rho	Sig. bilateral ( <i>p</i> )	N
Compromiso Organizacional	-.476**	.000	35

*Nota:* Obtenido del programa estadístico SPSS donde:

rho: Coeficiente de correlación de Spearman

Sig.(p): Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

\*\* $p < .01$ : Muy significativa

\* $p < .05$ : Significativa

Respecto al objetivo específico de determinar la relación entre el compromiso afectivo y el estrés parental en los docentes de una institución educativa privada en la ciudad de Cajamarca, 2020. Se tiene que:  $p\text{-valor} < .05$ : Se rechaza la H (Nula);  $p\text{-valor} > .05$ : Se acepta la H (Nula). En tal sentido, los resultados obtenidos con el coeficiente de correlación rho de Spearman evidencian una correlación alta y directa  $\rho = .796$ , además de estadísticamente significativa  $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$  entre la dimensión de compromiso afectivo y la variable de estrés parental (Ver tabla 3). Lo cual implica que, a mayor compromiso afectivo, mayor es el estrés parental generado en los docentes.

**Tabla 3**

*Correlación entre el compromiso afectivo y el estrés parental*

	Estrés Parental		
	rho	Sig. bilateral ( <i>p</i> )	N
Compromiso Afectivo	.796**	.000	35

*Nota:* Obtenido del programa estadístico SPSS donde:

rho: Coeficiente de correlación de Spearman

Sig.(*p*): Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

\*\**p*<.01: Muy significativa

\**p*<.05: Significativa

Respecto al objetivo específico de determinar la relación entre el compromiso de continuidad y el estrés parental en los docentes de una institución educativa privada en la ciudad de Cajamarca, 2020. Se tiene que: *p*-valor < .05: Se rechaza la H (Nula); *p*-valor > .05: Se acepta la H (Nula). En tal sentido, los resultados obtenidos con el coeficiente de correlación rho de Spearman evidencian una correlación moderada e indirecta rho=-.318, además de estadísticamente significativa *p*-valor = 0,004 < 0,05, entre la dimensión de compromiso de continuidad y la variable de estrés parental (Ver tabla 4). Lo cual implica que, a mayor compromiso de continuidad, menor será el estrés parental generado en los docentes.

**Tabla 4**

*Correlación entre el compromiso de continuidad y el estrés parental*

	Estrés Parental		
	rho	Sig. bilateral ( <i>p</i> )	N
Compromiso de continuidad	-.318	.004	35

*Nota:* Obtenido del programa estadístico SPSS donde:

rho: Coeficiente de correlación de Spearman

Sig.(*p*): Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

\*\**p*<.01: Muy significativa

\**p*<.05: Significativa

Respecto al objetivo específico de determinar la relación entre el compromiso normativo y el estrés parental en los docentes de una institución educativa privada en la ciudad de Cajamarca, 2020. Se tiene que: *p*-valor < .05: Se rechaza la H (Nula); *p*-valor >

.05: Se acepta la H (Nula). En tal sentido, los resultados obtenidos con el coeficiente de correlación rho de Spearman evidencian una correlación nula, con un valor de significancia (p-valor = 0,174 > 0,05) entre la dimensión de compromiso normativo y la variable de estrés parental (Ver tabla 5). Esto resultado es debido que el valor de significancia, supera el margen de error permitido.

**Tabla 5**

*Correlación entre el compromiso normativo y el estrés parental*

	Estrés Parental		
	rho	Sig. bilateral (p)	N
Compromiso Normativo	.233	.174	35

*Nota:* Obtenido del programa estadístico SPSS donde:

rho: Coeficiente de correlación de Spearman

Sig.(p): Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

\*\*p<.01: Muy significativa

\*p<.05: Significativa

## CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

El compromiso organizacional de los trabajadores a futuro, seguirá constituyendo un activo importante en el desarrollo de las empresas, ya que afecta al trabajador en su entorno familiar, como los altos niveles de estrés parental, incide en su compromiso laboral. Ésta interrelación es “una forma de conflicto en la que la presión de los roles que se asumen en el trabajo y la familia muestran cierta incompatibilidad” (De Luis et al., 2004, p.54).

Es por ello que el objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre el compromiso organizacional y el estrés parental en docentes de una Institución Educativa Particular en la ciudad de Cajamarca, 2020. Ante ello y según el análisis estadístico con el coeficiente de correlación rho de Spearman, es que se obtuvo una significativa correlación moderada e indirecta [ $\rho = -.476$ ;  $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$ ], entre ambas variables, lo cual indicaría que; a mayor compromiso organizacional, menor es el estrés parental que se percibe y viceversa. Este hallazgo se explica debido a que, una organización orientada en apoyar a sus trabajadores, preocupada por el bienestar de los mismos, en sus diferentes contextos, coadyuvaría de manera indirecta a reducir los niveles de estrés experimentadas en la crianza de hijos. Este apoyo como es de esperarse, es recíproco generando una mayor identidad y compromiso del trabajador que se percibe valioso y querido por su organización.

De acuerdo a esta argumentación Mowday (1982) sugiere que muchos de los trabajadores que sienten el interés de la empresa por el desarrollo personal de sus trabajadores, generan un sentido de orgullo moral-racional y de sentimiento de compromiso y fidelidad a su empresa. En concordancia Greenhaus y Beutell (citados en Martínez & Olivos, 2017) indican que: “el conflicto compromiso-estrés es un tipo de conflicto entre ambos roles, en el cual los requerimientos asociados a un rol (trabajo o familia) interfieren o bien son incompatibles con el otro rol” (p.35).

De hecho, tal como afirma la OIT “se calcula que en los países latinoamericanos la proporción de hogares con hijos menores a los 6 años son la principal fuente de estrés y problemas emocionales, los asciende al 30% del total afectando en gran medida el desempeño laboral, promoviendo el poco compromiso y sentido de pertenencia”. (Martínez & Olivos, 2010, p. 34). Es por ello, que las alternativas para la consecución de un positivo compromiso organizacional, específicamente en el marco de una institución educativa privada, deben sopesar los climas interno y externo a/del trabajador (Abidin, 1999).

En virtud de lo expuesto anteriormente, existen estudios que coinciden con los resultados encontrados en esta investigación, estudios como los de Ramos (2017), quién manifiesta haber encontrado una correlación indirecta con el estrés parental [ $r = -.639$ ;  $p < 0,01$ ]. El autor concluye con que la cultura trabajo-familia es un factor determinante que explica el 40,8% de los cambios de la varianza del comportamiento organizacional. Asimismo, sugiere no haber encontrado diferencias significativas de compromiso organizacional y el estrés parental según el género. En la misma línea, Acevedo y Salgado (2018), hallaron que cada una de las dimensiones del estrés parental familiar percibido según el rol, se correlacionó significativamente [ $p < 5\%$ ] con la dimensión afectiva, continua y normativa del compromiso organizacional, como también con el compromiso global.

Por su parte, Gonzales (2017) expone la existencia de una relación indirecta y significativa entre la variable de factores familiares [ $r = -.688$ ,  $p = .000$ ] y psicoemocionales [ $r = -.230$ ,  $p = .002$ ] con el compromiso organizacional, no se reportaron relaciones entre factores sociales y el compromiso organizacional [ $p = .610$ ], el autor concluye con que el principal inconveniente que tienen los docentes cordobeses tiene que ver con los horarios y trabajo por turnos, poco flexibles lo que supone una gran fuente de estrés y dificultad para conciliar vida laboral y la crianza de hijos. Finalmente, Del Castillo et. al., (2011) sugieren que sí existe una correlación negativa muy baja entre el compromiso organizacional y el estrés que les genera ser padres de familia, frente a los logros de aprendizaje en los estudiantes.

Respecto al primer objetivo específico, se encontró una correlación alta y directa [ $\rho=0.796$ ], además de estadísticamente significativa [ $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$ ] entre la dimensión de compromiso afectivo y la variable de estrés parental. Lo cual significa que, a mayor compromiso afectivo, mayor es el estrés parental generado en los docentes. Lo encontrado se sustenta en Meyer y Allen (1991), quienes en su teoría establecen que la lucha psicológica entre el colaborador y la organización para tomar la decisión de continuar manteniendo relaciones con ésta o retirarse de la misma; está definido por el nivel de afecto que el trabajador genera por su organización a tal grado que puede descuidar otros ámbitos de su vida generando elevados niveles de estrés u otros síntomas psicopatológicos que a largo plazo obstaculizarán su desempeño.

En concordancia Acevedo y Salgado (2018), manifiestan haber encontrado que los hombres muestran más compromiso continuo en un 67% y normativo 78% que las mujeres. Asimismo, encontraron que las personas con hijos muestran más compromiso afectivo en un 87.14% correlacionando esta variable de forma positiva con el estrés parental. Es decir, según el autor, a mayor afecto por el compromiso organizacional, mayor estrés parental por las demandas familiares en la crianza.

Un aspecto importante a resaltar en el ámbito educacional, es que existe una variable extraña que se debe tener en consideración, tal como es el factor socioeconómico de la población, y/o político por el cual un trabajador se puede encontrar atravesando. Este hecho puede suponer incentivos o sobornos a cambio de una explotación laboral sutil e indirecta, lo cual en palabras de Álvarez y Guerra (2012), puede ser confundido con un desarrollo afectivo, es decir que el sentido de afecto en el compromiso organizacional está siendo supeditado a dadas a cambio de otras funciones extra competenciales, dadas por los directivos y no dado de forma verídica y espontánea.

Respecto al segundo objetivo específico, los resultados sugieren la existencia de una correlación moderada e indirecta [ $\rho=-0.318$ ], además de estadísticamente significativa [ $p$ -

valor = 0,004 < 0,05], entre la dimensión de compromiso de continuidad y la variable de estrés parental. Lo cual implica que, a mayor compromiso de continuidad, menor será el estrés parental generado en los docentes. Este resultado es explicable en función del sentido de seguridad que supone considerarse en un ambiente de trabajo seguro, con una visión de crecimiento personal y desarrollo profesional, libre de un posible despido. Este hecho reduce el estrés que generan los problemas económicos en relación a la alimentación, vivienda, educación y vestido en la crianza de hijos, pudiendo sobre llevar de una manera positiva el estrés parental que esos factores suponen.

Al respecto, la teoría de Meyer y Allen (1997), sugiere que la concepción de continuidad o compromiso continuo debe estar subdividido en dos dimensiones, sacrificio personal, que hace referencia a dejar el trabajado, y oportunidades limitadas que es asociado al encontrar otras oportunidades laborales. Lo que, en contraste al compromiso afectivo y normativo, el compromiso continuo puede estar más relacionado con la motivación extrínseca, ya que; lo que atrae al trabajador no es la actividad que realiza en sí, si no lo que recibe a cambio por la actividad realizada, ya sea dinero u otra forma de recompensa.

Tal es así que, en el ámbito educativo, el compromiso de continuidad, nos hace suponer que, para un mercado con un alto índice de desempleo, existirá un mayor compromiso de continuidad por parte de los trabajadores hacia sus organizaciones, siendo benefactores de ayuda por parte de estas, como por ejemplo creando guarderías para los hijos de los trabajadores, horas de esparcimiento, bonos por vestido y educación, entre otros (Vandenbergh, 1996).

Referente al tercer objetivo específico, se encontró una correlación nula, con un valor de significancia [p-valor = 0,174 > 0,05] entre la dimensión de compromiso normativo y la variable de estrés parental. Este resultado es debido a que el valor de significancia, supera el margen de error permitido, pudiendo haber sido influenciado por poca representatividad muestral, obtenida para el estudio.



Asimismo, otro factor, determinante es que según Meyer y Allen (1997), este factor apunta a un sentimiento de obligación de los trabajadores de permanecer en la organización, esto también hace referencia a las normas sociales que deben seguir para que una organización marche bien.

Este hecho visto desde un punto de vista de paternidad – maternidad, ubica al trabajador en la disyuntiva de enfocar sus esfuerzos, para ser eficiente en ambos contextos, reduciendo su desempeño y por ende el compromiso organizacional, al implar con las normas establecidas en el reglamento interno, generando sanciones hostigadoras (McDonald & Makin, 2000). De hecho, en similitud con el pensamiento de Bosch y Paz (2014) el conflicto compromiso normativo y estrés parental, repercute negativamente en el empleado y, consecuentemente en la organización, ya que muchas veces este conflicto interno se exterioriza mediante el conflicto, las demandas y la poca receptividad para la negociación.

En tal sentido, tomando como ejemplo el mercado educativo, si bien el compromiso organizacional involucre aspectos intrínsecos como la vocación de enseñanza, la motivación y las buenas relaciones con los padres y colegas, etc. Estos entran en conflicto al presentar problemas que subyacen a la presencia de síntomas psicopatológicos como el estrés, causados por problemas económicos, el poco tiempo dedicado a la familia y amigos, las crisis evolutivas propias del entorno familia y el poco o nulo apoyo de la organización (Valencia & Gonzales, 2018).

Es por ello que en el estudio de Acevedo y Salgado (2018), con trabajadores de la empresa Oriencoop que tienen hijos menores a los 8 años de edad, los autores manifiestan haber encontrado que son las mujeres las que muestran más compromiso normativo 78%, en empresas burocráticas y rígidas, este hecho se da como método de contrarrestar el estrés dado por el temor constante de ser despedido.

Por otro lado, es preciso resaltar que la presente investigación presentó limitaciones en cuanto a la representatividad muestral de los trabajadores, que, si bien muchos de ellos participaron voluntariamente, es común que cuando se miden conceptos y o valores personales, referente a la organización donde laboran, los trabajadores suelen presentarse como trabajadores muy comprometidos, con bajos niveles de estrés parental que pueda influir en su desempeño laboral. Adicional a ello, otras limitaciones, suponen el uso de las encuestas online, o formularios virtuales, las cuales, si bien hoy en la actualizada son mayormente empleadas, a causa del confinamiento por contagio de Covid-19, en este tipo de metodología de exploración y recogida de datos podría existir inconvenientes en la explicación del llenado de las encuestas, para resolver dudas y/o consultas.

Finalmente, es evidente que la mayor implicancia que se pretende brindar con la presente investigación a nivel práctico, está en virtud de generar espacios de diálogo trabajador-organización para mejorar las relaciones y las contribuciones, fortaleciendo el compromiso laboral entre ambas. Todo ello con la finalidad de que las empresas educativas privadas del contexto Cajamarquino, brinden un mejor servicio, con docentes y personal en general muy comprometidos en brindar una educación de alta calidad.

Es así, que la presente investigación concluye con qué; existe evidencia de una correlación moderada e indirecta  $\rho = -.476$ , además de significativa  $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$  entre las variables de compromiso organizacional y el estrés parental. Lo cual implica que, a mayor compromiso organizacional, menor será el estrés parental presente en los docentes de una institución educativa privada en la ciudad de Cajamarca, 2020.

Existe evidencia de una correlación alta y directa  $\rho = .796$ , además de significativa  $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$  entre la dimensión de compromiso afectivo y la variable de estrés parental. Lo cual implica que, a mayor compromiso afectivo, mayor es el estrés parental generado en los docentes de una institución educativa privada en la ciudad de Cajamarca, 2020.

Existe evidencian de una correlación moderada e indirecta  $\rho = -.318$ , además de significativa  $p\text{-valor} = 0,004 < 0,05$ , entre la dimensión de compromiso de continuidad y la variable de estrés parental. Lo cual implica que, a mayor compromiso de continuidad, menor será el estrés parental generado en los docentes de una institución educativa privada en la ciudad de Cajamarca, 2020.

Existe evidencian de una correlación nula, con un valor de significancia ( $p\text{-valor} = 0,174 > 0,05$ ) entre la dimensión de compromiso normativo y la variable de estrés parental (Ver tabla 5). Esto resultado es debido que el valor de significancia, supera el margen de error permitido.

## REFERENCIAS

- American Psychological Association (2020). *Publication manual of the American Psychological Association (7th ed.)*. <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Arciniega, L. & González, L. (2012). Explorando los flancos de la lealtad: Análisis de la estructura y significado de la dimensión normativa del compromiso organizacional. *Revista de Psicología Social*, 27, 273- 285.  
<https://gredos.usal.es/handle/10366/126821>
- Defensoría del Pueblo. Informe de Defensoría N° 142 (2009). *Fortalecimiento de la Policía Nacional del Perú: Cinco áreas de atención urgente*.  
<https://www.corteidh.or.cr/tablas/26648.pdf>
- Decreto Legislativo N° 1219 (2015). Fortalecimiento de la Función Criminalística Policial. *Diario Oficial El Peruano*. Pág. 562078-562080. <https://elperuano.pe/>
- Figueroa, C. (2016). *Propiedades Psicométricas del cuestionario de Compromiso Organizacional en trabajadores públicos de la Región de la Libertad* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/263>
- García, K. (2017). *Compromiso organizacional en una empresa que brinda servicios de Seguridad Integral a una Universidad privada de Lima, 2017*. [Tesis de licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega] Repositorio Institucional.  
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1390>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2018). *Metodología de la Investigación*. McGraw Hill.
- Hurtado, M. (2017). *Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail*

*de Piura* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Piura] Repositorio  
Institucional.

[https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE\\_291.pdf?s%20equence=1](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf?s%20equence=1)

Meyer, J. & Allen, N. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*. 6 (3), 1-18.

<https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>

Pérez, T., R. (2014). *Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas* [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú] Repositorio Institucional

[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5747/PEREZ\\_TAPIA\\_RAQUEL\\_MOTIVACION\\_PERSONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5747/PEREZ_TAPIA_RAQUEL_MOTIVACION_PERSONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rubio, J., Negrón, M. & Valbuena, A. (2015). Estrategia para generar crecimiento del capital humano en el marco del comportamiento organizacional en el sector público. *Revista de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*, 3 (1), 68- 78.

<http://publicaciones.urbe.edu/index.php/civitas/article/view/4056>

Varona, M. (1993). Conceptualización y Supervisión de la Comunicación y el Compromiso  
*Revista Diálogos de la comunicación*, 1 (2), 35-55.

<http://dialogosfelafacs.net/wp-content/uploads/2015/35/35-revista-dialogos-conceptualizacion-y-supervision-de-la-comunicacion.pdf>

Vara, A. (2012). Desde la idea inicial hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales. *Anales de la psicología*, 1(3), 15-45. <http://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS->

[%20PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-  
%20sustentaci%C3%B3n.pdf](#)

Velasco, N. (2012). Motivación laboral [YouTube]. Recuperado de

<https://www.youtube.com/watch?v=TiADffM0dIo>

## ANEXOS

### Anexo 1: CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

#### Cuestionario de Compromiso Organizacional

##### Instrucciones

A continuación se ofrece una serie de enunciados que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la institución para la que trabajan. Con respecto a sus propios sentimientos, favor de indicar el grado de acuerdo o desacuerdo con cada enunciado que aparece en la parte superior del cuestionario. Marque con un aspa (X) el número de su elección y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Se requiere su absoluta sinceridad.

La escala de siete puntos es la siguiente:

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

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

## Anexo 2: CUESTIONARIO DE ESTRÉS PARENTAL

### Cuestionario de Estrés Parental, nueva versión (peruana)

#### CEP (PSI\_SF)

#### Instrucción:

Al contestar el siguiente cuestionario piense en lo que más le preocupa de su hijo(a). En cada una de las oraciones siguientes le pedimos que indique, por favor, rodeando con un círculo, la respuesta que mejor describa sus sentimientos. Si encuentra que una respuesta no describe con exactitud sus sentimientos, señale la que más se acerca a ellos. Debe responder de acuerdo con la primera reacción que tenga después de leer cada oración.

Las posibles respuestas son:

**MA**=Muy de acuerdo

**A**=De acuerdo

**NS**=No estoy seguro

**D**=En desacuerdo

**MD**=Muy en desacuerdo

Por ejemplo; Sí usted le agrada ir al cine, debería rodear con un círculo **A**, como respuesta al siguiente enunciado:

1	Siento que dejo más cosas de mi vida de lo que pensé para satisfacer las necesidades de mi hijo(a)	MA	A	NS	D	MD
2	Me siento atrapado por mis responsabilidades como madre/padre	MA	A	NS	D	MD
3	Desde que he tenido este hijo(a), he sido incapaz de hacer cosas nuevas	MA	A	NS	D	MD
4	Desde que he tenido este hijo (a), siento que he dejado de hacer las cosas que me gustan	MA	A	NS	D	MD
5	Tener un hijo(a) me ha causado más problemas de los que esperaba en mis relaciones con otras personas	MA	A	NS	D	MD
6	Antes de tener a mi hijo(a) estaba más interesado(a) por relacionarme con otras personas de mi entorno.	MA	A	NS	D	MD
7	Antes de tener a mi hijo(a) disfrutaba más de las cosas	MA	A	NS	D	MD
8	Siento que mi hijo(a) prefiere estar con otras personas que conmigo	MA	A	NS	D	MD
9	Mi hijo(a) me conversa menos de lo que yo esperaba	MA	A	NS	D	MD
10	Me parece que el ritmo de aprendizaje de mi hijo(a) es más lento que el de otros niños (y esto me genera conflicto)	MA	A	NS	D	MD
11	Me parece que mi hijo(a) sonríe menos que los otros niños (y eso me genera conflicto)	MA	A	NS	D	MD
12	Mi hijo(a) hace menos cosas de las que yo esperaba ( y eso me pone de mal ánimo)	MA	A	NS	D	MD
13	A mi hijo(a) le resulta difícil acostumbrarse a situaciones nuevas (que yo realizo)	MA	A	NS	D	MD
14		MA	A	NS	D	MD



	Mi hijo(a) parece llorar más a menudo que la mayoría de los niños					
15	Mi hijo(a) se despierta de mal humor	MA	A	NS	D	MD
16	Siento que mi hijo(a) se enoja con facilidad	MA	A	NS	D	MD
17	Mi hijo(a) hace cosas que me molestan mucho (y eso me genera estrés)	MA	A	NS	D	MD
18	Mi hijo(a) reacciona mal cuando sucede algo que le desagrada	MA	A	NS	D	MD
19	Mi hijo(a) se molesta fácilmente por las cosas más insignificantes	MA	A	NS	D	MD
20	<p>Marque una sola opción. He observado que lograr que mi hijo(a) me obedezca es:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mucho más difícil de lo que me imaginaba</li> <li>2. Algo más difícil de lo que esperaba.</li> <li>3. Como esperaba</li> <li>4. Algo menos difícil de lo que esperaba</li> <li>5. Mucho más fácil de lo que esperaba</li> </ol>	10 + 8-9 6-7 4-5 1-3				
21	<p>Escriba en las líneas punteadas, y luego cuente, el número de conductas o actividades que le molesta que haga su hijo (a) (demasiado movido, llora, interrumpe, pelea, etc.). Luego, marque en la columna de la derecha el número que indica el conjunto de cosas que haya contado</p> <p>_____</p>	10 + 8-9 6-7 4-5 1-3				
22	Las cosas que hace mi hijo(a) me fastidian mucho	MA	A	NS	D	MD
23	Mi hijo(a) se ha convertido en un problema mayor de lo que yo esperaba	MA	A	NS	D	MD
24	Mi hijo(a) me demanda más de lo que exigen la mayoría de niños	MA	A	NS	D	MD

### Anexo 3: MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por los bachilleres: Katheryn Rocío Cieza Rodríguez y Keyla Tamara Muñoz Arteaga, de la Universidad Privada del Norte, el objetivo del proyecto de investigación es determinar la relación entre el compromiso organizacional y el estrés parental en docentes de una I.E.P. en la ciudad de Cajamarca, 2020.

Por esta razón, la información que usted proporcione será tratada con absoluta reserva y confidencialidad, y sólo para propósitos de esta investigación. En caso de publicar los resultados se garantiza el anonimato de los participantes.

Respecto a los beneficios del estudio cabe destacar que al término del proceso se hará la entrega a la directora de la Institución, el informe con los resultados obtenidos, con el fin de elaborar lineamientos para una propuesta de intervención y de esta manera favorecer el proceso. Además, los participantes tienen la posibilidad de retirarse del estudio si lo estiman conveniente, sin que ello implique algún problema.

No obstante, si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él.

De esta manera, yo, \_\_\_\_\_, en mi calidad de participante, con D.N.I. \_\_\_\_\_

declaro haber sido instruido/a por medio de una carta de consentimiento informado remitida por las investigadoras Katheryn Rocío Cieza Rodríguez y Keyla Tamara Muñoz Arteaga, sobre los objetivos, procedimientos y beneficios de mi participación en el estudio denominado "Compromiso organizacional y el estrés parental en docentes de una I.E.P. en la ciudad de Cajamarca, 2020.", que se desarrollará durante el presente año. Además, estoy en conocimiento que puedo negarme a participar o retirarme en cualquier etapa de la investigación.

Por lo tanto, sí acepto voluntariamente participar en este estudio.

**Firma:** \_\_\_\_\_ **Cuidad y fecha:** \_\_\_\_\_