

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Carrera de **PSICOLOGÍA**

“ESTRÉS LABORAL Y COMPROMISO
ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES DE
UNA EMPRESA PRIVADA DE TRUJILLO.”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Psicología

Autor:

Sindy Karol Abad Infantes

Asesor:

Mg. Arturo Orbegozo Galarza
<https://orcid.org/0000-0003-1805-8916>

Trujillo - Perú

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Edward Isidro Sánchez Álvarez	40844721
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	Kathia Gisela Olortegui Prado	45336401
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	Romy Angelica Díaz Fernández	18180326
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD

Tesis Abad 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	8%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	pt.scribd.com Fuente de Internet	1%
4	"USP7 deubiquitinase regulates early differentiation of adult muscle progenitors.", Pontificia Universidad Catolica de Chile, 2018 Publicación	1%
5	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	"Potenciales predictores del rendimiento laboral", Teseo, 2018 Publicación	<1%
7	repositorio.ulacit.ac.cr Fuente de Internet	<1%
8	"Factores relacionados con la calidad de vida de un grupo de cuidadores familiares de	<1%

DEDICATORIA

Mi dedicación y esfuerzo, se lo dedico a mis grandes fuentes de motivación e inspiración: mis padres, mi hija Mayella, hermanos y abuelitas, ya que gracias a ellos tengo la fuerza de seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios por bendecirme en este transcurso de la vida. A mis padres y abuelas por su apoyo incondicional. Y a mi hija por ser esa motivación de cada día. A mi asesor, quien tuvo la paciencia de explicarme paso a paso, en ese trayecto.

Tabla de contenido

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
ÍNDICE DE TABLAS	7
RESUMEN	8
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	9
1.1. Realidad problemática	9
1.2. Formulación del problema	23
1.3. Objetivos	23
1.4. Hipótesis	24
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	25
CAPÍTULO III: RESULTADOS	33
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	39
REFERENCIAS	45
ANEXOS	53

Índice de tablas

Tabla 1.	28
Tabla 2.	28
Tabla 3.	30
Tabla 4.	33
Tabla 5.	34
Tabla 6.	35
Tabla 7.	36
Tabla 8.	37
Tabla 9.	38
Tabla 10.	99
Tabla 11.	100
Tabla 12.	101
Tabla 13. Prueba de Normalidad.....	102

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa privada de Trujillo. Se realizó mediante un diseño de investigación correlacional, contando con una muestra conformada por 70 colaboradores. En la investigación se utilizó como instrumentos la escala de estrés laboral OIT -OMS y el cuestionario de compromiso organizacional de Allen y Meyer, ambos instrumentos fueron sometidos a juicio de 3 expertos. Se obtuvo como resultados que en la variable estrés laboral predomina el nivel intermedio con 56% seguido del nivel bajo con 44%, mientras que en la variable compromiso organizacional predomina el nivel favorable 57% seguido del nivel muy favorable con 36%. Así mismo, se encontraron correlaciones positivas y significativas entre la dimensión del estrés laboral y los componentes del compromiso organizacional, llegando a la conclusión que, en el coeficiente de correlación de Spearman, existe una relación positiva baja ($r= 0,34$) y significativa ($p<0,05$).

PALABRAS CLAVES: Compromiso Organizacional, Estrés Laboral, colaboradores y empresas privadas.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La mayoría de los trabajadores se enfrentan día a día a diversas problemáticas en sus empresas, por lo cual se expresan de diferentes formas, un ejemplo se daría con el estrés laboral que es el resultado de exigencias y presiones que enfrenta el individuo. De otro lado, entre las actitudes laborales está el compromiso organizacional, que es visto como una respuesta emocional ante una evaluación positiva dentro del contexto laboral por parte del trabajador, además de ser el grado en que se identifica y desea seguir perteneciendo a la organización. Los colaboradores que presentan un mayor compromiso son los que más perciben el efecto del estrés, es decir cuando se presentan dificultades organizacionales son los que pueden protestar debido al esfuerzo que invierten y a la identificación que sienten hacia su empresa (Cabrera y Urbiola, 2012). Por otro lado, si las condiciones laborales decaen, el estrés laboral y el compromiso pueden verse afectados.

En la actualidad se dice que los acuerdos entre los colaboradores y sus organizaciones han desaparecido. Sin embargo, hay quienes piensan que los convenios entre los trabajadores y las empresas aún siguen intactos, siendo uno de los impulsores más importantes del éxito. En relación con el estrés, cuando se da un cambio organizacional en las empresas de manera rápida causa incertidumbre en los trabajadores acerca de su capacidad para adaptarse al cambio. Los colaboradores pueden desarrollar estrategias conscientes e inconscientes para reducir el estrés causado por el cambio organizacional. Algunas de estas estrategias se reflejan en un alejamiento psicológico de la situación que causa dichas variables como son: menos compromiso, y una pronunciada intención de dejar la organización (Cabrera y

Urbiola, 2012). Al considerar la importancia de ambas variables en la dinámica organizacional es conveniente que se pueda entender la relación que puede tener el estrés y compromiso.

A nivel internacional, en México, hay un nivel significativo en lo que respecta al compromiso organizacional con un 43% en colaboradores. En una investigación realizada en una empresa de Cuba el 79.3% de colaboradores se encuentran en un nivel medio, esto evidencia que existen dificultades (Zayas et al., 2016). En cuanto a la misma variable, en Ecuador, se obtuvo que un 54% de colaboradores es decir más de la mitad presenta un nivel alto de compromiso ya que las personas crean lazos con la organización (Cañete, 2018). Se evidencia que, en América del Norte, el nivel de compromiso es significativo, mientras que en el sur los resultados varían.

A nivel nacional, en Lima, se concluyó que el 74,2% de colaboradores tiene un nivel bajo de compromiso organizacional (De la Cruz, 2018). Asimismo, en Chiclayo, se puede determinar que el 61% de mujeres tienen un nivel bajo de compromiso organizacional, mientras que en varones un 38% (Gómez, 2017). Mientras que, en Ancash, se califica que el 41.7% de los colaboradores tienen un compromiso organizacional regular (Ríos, 2018). Y por último en La Libertad se mostró que un 66.7% de colaboradores obtienen un nivel moderado de compromiso organizacional (Api, 2019). Se puede observar que en los departamentos de Perú el compromiso que adquieren los colaboradores hacia su empresa puede variar dependiendo de algunos factores, tales como el ambiente laboral, los incentivos que se les da, entre otros.

El estrés laboral, es uno de los principales problemas que enfrenta la sociedad, ya que afecta la salud y la seguridad de las personas, pero también tiene que ver mucho con las organizaciones y por ende afecta la economía. El estrés puede provocar enfermedades a los individuos, tanto en su lugar de trabajo como en su hogar, puede poner igualmente en peligro la seguridad en el trabajo, como en su hogar (Posada, 2011). Asimismo, el estrés laboral, no siempre puede tener una carga negativa hacia el compromiso, ya que en ocasiones puede ser utilizado como un agente motivante, hacia esa variable, de manera que se puedan mostrar diversas formas de apoyo, además de promover que los trabajadores disfruten de trabajar en su organización incentivándolos, es decir el compromiso organizacional es algo positivo que toda empresa debe generar en sus colaboradores (Gallo, 2018).

En cuanto a los antecedentes internacionales:

Guerra (2019), desarrolló un estudio que tuvo como objetivo identificar la relación existente entre bienestar laboral y compromiso organizacional dentro de la empresa Consorcio Sandry, en la ciudad de Quito durante el año 2019, en un estudio de diseño correlacional, conformado por una muestra de 123 colaboradores, empleando como instrumentos el cuestionario de bienestar laboral y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen, lo cual concluye que hay correlación.

Izuchukwu (2018), en su investigación tuvo como finalidad identificar la relación entre estrés laboral y compromiso organizacional en el sector de la hostelería, 2018, España, de diseño correlacional, estuvo conformada por 60 colaboradores, empleó instrumentos como la escala de estrés laboral de la OIT y el cuestionario de compromiso organizacional, cuyos resultados mostraron que no existe relación entre ambas variables.

Reza (2018), en su trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar la influencia que genera el estrés laboral en el compromiso organizacional en el personal de planta del consorcio ABRUS, Ecuador, en un estudio de diseño correlacional, con una muestra conformada por 43 colaboradores, empleó instrumentos como el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT y la Escala de compromiso organizacional de Meyer, Allen y Smith, llegó a la conclusión de que existe una correlación inversamente proporcional entre las variables, es decir mientras que la variable estrés laboral está en aumento, el compromiso baja.

Peña et. al (2016), en su estudio tiene como objetivo identificar los factores de mayor relevancia del Compromiso Organizacional de las pequeñas empresas de la industria metal – mecánica de Monclova, Coahuila, de diseño correlacional el cual estuvo conformado por 60 trabajadores, empleó instrumentos como la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen, del cual concluye que e que existe una correlación inversamente proporcional entre las variables, es decir mientras que la variable estrés laboral está en aumento, el compromiso baja.

Crespo (2016), en su trabajo de investigación tuvo como objetivo principal analizar la relación que existe entre clima y compromiso organizacional en una empresa manufacturera de San Luis Potosi – México, realizó un estudio de diseño transversal – correlacional, con una muestra conformada de 80 colaboradores, empleando instrumentos como el cuestionario de clima organizacional de Araujo, y para compromiso organizacional el cuestionario de Meyer y Allen , llegó a la conclusión que sí existe una relación entre ambas variables.

En cuanto a los antecedentes nacionales:

Silva (2020), desarrollo una investigación cuyo objetivo general fue determinar la relación del estrés laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de OPECOVI S.A.C. – Chepén 2020, de diseño descriptivo correlacional, con una muestra conformada por 35 colaboradores, empleando instrumentos como el Cuestionario de Estrés laboral de la Organización Internacional del Trabajo y del compromiso organizacional del autor Meyer y Allen, se llegó a las conclusiones que existe una correlación directa, significativa y positiva.

Api (2019), elaboro una investigación con la finalidad de determinar la relación entre el estrés laboral y compromiso organizacional en los colaboradores del supermercado Wong, Trujillo, 2019, de diseño correlacional entre las variables, conformado por 90 colaboradores, empleando instrumentos como la Escala de estrés laboral de la Organización Internacional del Trabajo y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, llegando a la conclusión que existe una alta relación inversa entre ambas variables.

Montenegro y Rivera (2018) desarrollaron una investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre el estrés laboral y compromiso organizacional de las áreas administrativas del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote – 2018, de diseño correlacional, con una muestra de 180 colaboradores, empleando instrumentos como la Escala de estrés Laboral de la Organización Internacional del Trabajo y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, concluyeron que existe correlación.

Flores y Tarrillo (2018) en su investigación tuvieron como objetivo general determinar la relación del estrés laboral con el compromiso organizacional en los colaboradores del área de Recursos Humanos, Tarapoto, 2018, de diseño correlacional, conformado por 28 colaboradores, empleando instrumentos como el cuestionario de estrés laboral de Robbins & Judge y el cuestionario de compromiso organizacional de Allen y Meyer, llegó a la conclusión que el estrés laboral no se relaciona con el compromiso organizacional.

De La Cruz (2018) desarrolló una investigación cuyo objetivo general fue Determinar la relación del síndrome de Burnout y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de servicios en una planta industrial de Lima- Este, 2018, de diseño correlacional, que estuvo conformado por 150 colaboradores, empleando instrumentos como el Cuestionario de síndrome de burnout de Maslach, Christina y Jackson, S.E. y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen, concluyó que existe una correlación inversamente proporcional entre las variables, es decir todo tipo de variación que afecte a una variable, la otra se vería perjudicada de sentido inverso.

El compromiso organizacional también llamado compromiso laboral, se refleja en el apego y la identificación de un empleado hacia la organización. (Griffin & Moorhead, citado en Alarcón, 2017). Porter y Lawer (1965) entiende el compromiso organizacional como el deseo de poder realizar esfuerzos por el bien de la institución, el deseo de permanecer en la misma y aceptar los objetivos y valores de dicha empresa.

Finalmente, se entiende como una fuerza relativa de identificación de la persona con la organización, que se desarrolla a través de las percepciones personales (Neyra & Aliaga, 2020).

El compromiso es como un proceso participativo, resultado de combinar influencia, incentivos e información donde se usan todas las capacidades personales para estimular el apego de los empleados hacia el éxito (Franklin, citado en Betanzos & Paz, 2007).

En cuanto a las perspectivas del compromiso organizacional:

Perspectiva del intercambio social: el compromiso es el vínculo que establece el individuo con su organización que puede ser realizado a lo largo del tiempo, es decir que los colaboradores suman significativas inversiones con la organización que no quieren perder (Becker, 1960).

Perspectiva psicológica: principalmente la atadura psicológica por medio de la implicación empleado – empresa que llevan a dar respuestas cognitivas que apunta de una forma más precisa al aspecto actitudinal emocional (O'Reilly & Chatman, 1986). Este enfoque se relaciona con el componente afectivo de Meyer y Allen (1991) que se refiere al

vinculo psicológico a través de una atadura emocional del trabajador y una identificación con la organización.

Perspectiva de atribución: el compromiso se define como una obligación que el individuo adquiere, como el resultado de realizar ciertos actos que son explícitos, voluntarios e irrevocables (Reichers, 1985). Esta perspectiva se relacionaría con la dimensión normativa, que es postulada por Meyer y Allen (1990), que expresa un sentimiento de obligación moral de continuar en la organización a la que se pertenece (Betanzos, 2006). El compromiso normativo lleva al colaborador a querer cumplir los objetivos y valores de su organización, porque cree que es correcto (Hurtado, 2017).

Entre las teorías del compromiso organizacional:

La teoría de Becker establece que una persona se compromete por una decisión propia, y esto le trae beneficios que le brinda la empresa como algo seguro, de esa forma si un colaborador se compromete con la organización, podrá lograr alinear sus objetivos a la par con la organización, llevando a cabo acciones extraordinarias en beneficio de ambos (Betanzos, 2006). Esta perspectiva se relaciona con el componente de continuidad que postula Meyer y Allen (1990) indicando que es probable que una persona se vea forzada a continuar su relación con la organización cuando el costo del abandono sea alto, a ellos el individuo manifestará un alto nivel de compromiso de continuidad.

La principal teoría de compromiso organizacional es la que proponen Allen y Meyer (1997), lo definen como un estado psicológico que caracteriza la relación que hay entre una empresa y una persona, que puede influir en la decisión de continuar o dejar la organización (Meyer & Allen, citado en Montoya 2021). Plantean al compromiso como un constructo de

tres dimensiones, como compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

El componente de compromiso afectivo es visto como las emociones que los colaboradores sienten hacia su organización, promueve que los trabajadores disfruten de desempeñarse en su empresa, es decir están inclinados a laborar para el beneficio y bien de la entidad (Johnson & Chang, citado en Montoya, 2021)

Por otro lado, el compromiso de continuidad 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. Entonces, ello hace que el trabajador permanezca comprometido en la organización, por que adquiere beneficios que no sacrificaría. (Johnson & Chang, citado en Montoya, 2021)

Finalmente, el compromiso normativo se define como la obligación de los trabajadores de permanecer en la organización, hace referencia a la lealtad hacia la empresa, partiendo del sentido moral, ya que, al recibir capacitaciones, en muchas ocasiones se realizan prestaciones, pagos de estudios entre otros, por ende, se sienten comprometidos con la organización (Johnson & Chang, citado en Montoya, 2021).

El estrés laboral se define como una respuesta general que tiene el organismo frente a cualquier estímulo estresor (Torres, 2015). Es una problemática mundial que va en crecimiento debido a la naturaleza cambiante del trabajo del mundo, cuando una persona está sometida a situaciones estresantes en relación con el trabajo, experimenta síntomas como la tensión, ansiedad, entre otros (Suarez, 2013).

Modelo clásico del estrés laboral: este modelo menciona que el estrés es producido por diversas situaciones que se pueden denominar fuente de estrés, las cuales son identificadas por el sujeto, conllevando a una experiencia de alta tensión (Peiró, 2011).

Por ejemplo, los estresores se refieren a una situación de estrés que se genera debido a que las demandas superan la capacidad del sujeto. Por otro lado, la experiencia de estrés es producida por factores estresantes que la persona considera demandantes. Asimismo, las vivencias emocionales permiten conocer o saber cuál será la respuesta de la persona frente a una situación la cual genera estrés. De igual manera, las estrategias de afrontamiento buscan que las situaciones que son estresantes no influyan de manera negativa sobre las respuestas psicológicas. El resultado de la situación estresante hace alusión a las consecuencias psicológicas que se relacionan con las situaciones estresantes. Y, por último, las consecuencias del estrés laboral se refieren a los distintos cambios que puede experimentar una persona, que pueden producirse en un largo tiempo y afectar a la salud de la persona.

En cuanto a las teorías de estrés laboral:

Teoría Síndrome General de Adaptación: uno de los investigadores en referirse al estrés, Selye (1956) por medio de su modelo de Síndrome de Adaptación General, nos explica la reacción fisiológica que presenta el individuo ante una exigencia, a través de tres fases (Linares, 2019):

Fase de alarma: debido a la presencia de una situación estresante, el cuerpo empieza a generar una serie de alteraciones tanto a nivel fisiológico y psicológico (ansiedad o inquietud). La aparición de estos influye por factores físicos del estímulo ambiental de la persona, el grado de amenaza percibido.

Fase de resistencia: nuestro organismo mantiene una adaptación fisiológica tratando de superar la amenaza o adaptarse a ella, de esta forma sobrevive.

Fase de agotamiento: se presenta cuando en la fase anterior no se logró controlar la situación manteniéndose durante un periodo prolongado.

Teoría centrada en la interacción: posee una carga más cognitiva, que se enfoca en la dinámica de factores externos que producen estrés y las diversas respuestas de los individuos hacia dicho factor, lo cual también puede depender de los rasgos de la personalidad del individuo (Mateo, 2013).

Para esta investigación se toma como teoría central la propuesta de factores del estrés laboral (Takamura, 2020)

La variable estrés laboral según la organización Internacional del Trabajo (2016) es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias y los recursos. Consiste en una reacción del individuo, la cual ocurre cuando las exigencias laborales sobrepasan las destrezas y habilidad (Organización Mundial de la Salud, 2007).

En cuanto a las dimensiones del estrés:

Clima organizacional, hace referencia al ambiente de un centro laboral, la manera en que los colaboradores perciben ese estado, es como la atmosfera de las organizaciones, dicha atmósfera condiciona los comportamientos de cada individuo, de este modo se puede generar un clima cargado de tensión, un clima cordial (Takamura, 2020)

Estructura organizacional, se relaciona con el método burocrático que pueda tener cada empresa, y con la jerarquía, es decir la posición que se le otorga al colaborador dentro de los parámetros organizacionales, la independencia que posee o hasta qué punto este puede disponer de sí mismo y de sus funciones, por los tipos de estructuras que ya están determinadas. (Takamura, 2020)

Territorio organizacional se refiere al espacio vital del colaborador, el lugar específico en el que se desenvuelve, donde realiza sus actividades durante la jornada laboral, este espacio hace que la persona se identifique y desarrolle sentimientos de propiedad, las personas que trabajan en contextos extraños se sienten estresadas (Takamura, 2020).

Tecnología, se genera por la libre disposición que tienen los colaboradores de utilizar los recursos que poseen, con la finalidad, de desarrollar con efectividad sus funciones o exigencias laborales, también es la forma en que las empresas los capacita para que puedan utilizar los medios que se le brindan de manera eficaz, puesto que la carencia de estos puede convertirse en un factor estresante para el colaborador. (Takamura, 2020)

Falta de cohesión se refiere a la incapacidad de los colaboradores para lograr una fuerza de integración, desenvolvimiento adecuado entre ellos, en el cual exista comunicación y empatía grupal. (Takamura, 2020)

Influencia del líder, la forma en que los superiores ejercen su poder, si es utilizado de una manera inadecuada, en donde los trabajadores no sean tomados en cuenta, asimismo los estilos que puedan actuar como elementos que desencadenen estrés. (Takamura, 2020)

Respaldo de grupo, se refiere al respaldo que sienten los trabajadores y superiores en conjunto, es decir la confianza que pueden llegar a sentir, lo cual permite que sus labores se generen en total libertad, cuando no existe dichos factores los colaboradores se sienten aislados y con temores, por ello es indispensable para que no se genere estrés (Takamura, 2020).

El presente estudio se justifica en lo teórico, puesto que sus resultados permitirán profundizar en el conocimiento respecto a la variable estrés laboral que se va a especificar en sus dimensiones clima organizacional, estructura, territorio, tecnología, falta de cohesión, influencia del líder y respaldo de grupo, y en cuanto al compromiso organizacional que se determinará en los tres tipos de compromiso, el afectivo, el de continuidad y el normativo, en colaboradores de empresas privadas.

Se justifica en lo práctico, ya que, en los resultados que se encontraron permitirá determinar la situación, lo que se tiene como realidad en la empresa, por lo que se podrá realizar recomendaciones y tomar futuras medidas que mejoren la situación laboral en la organización.

Se justifica en lo metodológico, puesto que, brindará herramientas validadas para evaluar el estrés laboral y el compromiso organizacional, así como también el planteamiento de hipótesis y objetivos que permitirán encaminar la investigación a obtener resultados, que determinen una asociación entre ambas variables.

Finalmente, se justifica en lo social, debido a que los resultados de la presente investigación permitirán a los interesados mejorar una de las variables negativas que afecta a la mayoría de población, ya que el estrés es un factor que perjudica el rendimiento de los trabajadores en sus empresas, por otro lado, el compromiso organizacional es uno de los factores que las empresas necesitan mejorar, puesto que eleva su calidad de vida en las organizaciones.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa privada de Trujillo?

1.3. Objetivos

El objetivo general del presente estudio es Determinar la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa privada de Trujillo.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

Como objetivos específicos se han planteado:

- Identificar el nivel de estrés laboral en colaboradores de una empresa privada de Trujillo.
- Identificar el nivel de compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada de Trujillo.
- Establecer la relación entre el estrés laboral y el compromiso afectivo en colaboradores de una empresa privada de Trujillo.
- Establecer la relación entre el estrés laboral y el compromiso de continuidad en colaboradores de una empresa privada de Trujillo.
- Establecer la relación entre el estrés laboral y el compromiso normativo en colaboradores de una empresa privada de Trujillo.

1.4. Hipótesis

Hi: Existe relación entre estrés laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa privada de Trujillo.

Hipótesis Especificas

- Existe relación entre estrés laboral y compromiso afectivo en colaboradores de una empresa privada de Trujillo.
- Existe relación entre estrés laboral y compromiso de continuidad en colaboradores de una empresa privada de Trujillo.
- Existe relación entre estrés laboral y compromiso normativo en colaboradores de una empresa privada de Trujillo.

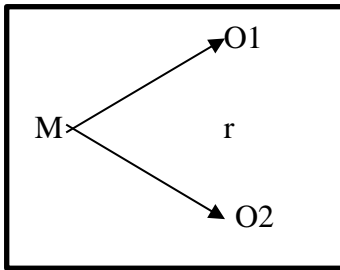
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

El enfoque considerado para esta investigación es el cuantitativo, ya que se da por el ámbito estadístico, se fundamenta en analizar una realidad objetiva a partir de mediciones numéricas y análisis estadísticos para determinar patrones del problema planteado. Utiliza la recolección de datos para comprobar hipótesis. Es importante destacar que conlleva a un proceso secuencial, deductivo y analiza la realidad objetiva, al finalizar se debe lograr una generalización de resultados (Sampieri, 2018).

Esta investigación se enmarcó en el tipo observacional, no experimental ya que pretendió describir un fenómeno dentro de una población a la que se estudió y se conoció su distribución en la misma, no existió ninguna intervención y se limitó a medir el fenómeno, asimismo, es de tipo transversal, por lo que se realiza en un periodo de tiempo de manera específica (Veiga et al., 2008).

Por lo tanto, esta investigación es observacional descriptiva porque trabaja sobre realidades y su característica fundamental es la de presentarnos una interpretación correcta de las variables estrés laboral y compromiso organizacional. La presente investigación es de diseño correlacional, puesto que tuvo como finalidad establecer el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables y tiene el siguiente esquema (Sánchez & Reyes, 2015).

Diagrama:



Donde:

M= Muestra

O1= Estrés Laboral

O2= Compromiso Organizacional

r = Relación entre dichas variables

Según Carrillo (2015), la población, es un conjunto de elementos que presentan una característica o condición común que es objeto de estudio.

Es por lo que la población muestral está conformada por la totalidad de los 70 colaboradores de una empresa privada (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). El tipo de muestreo que se empleo es no probabilístico por conveniencia, es la que está disponible en el tiempo o periodo de investigación, además consiste en la elección por métodos no aleatorios de una muestra cuyas características sean similares a las de la población objetivo (Jordi, 2003).

Para determinar la muestra se establecieron los siguientes criterios de inclusión y exclusión.

En el presente estudio se consideró a aquellos colaboradores que sean peruanos y pertenezcan a la ciudad de Trujillo. Por otro lado, a aquellos trabajadores de ambos sexos y de la empresa elegida.

En el presente estudio de investigación como criterio de exclusión se consideró a aquellos colaboradores que no deseen participar en este proyecto, también a aquellos que no logren completar la encuesta en su totalidad.

La técnica que se empleó es la encuesta, la cual consistió en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018)

Para el recojo de la información se utilizó los siguientes instrumentos psicométricos:

La escala de estrés laboral OIT -OMS de Ivancevich y Matteson fue creada en el año 1989 en España. Asimismo, fue adaptada por Angela Suarez en Perú en el año 2013. Este instrumento presenta un tipo de escala Likert, puede ser administrada de forma individual y colectiva, en un tiempo aproximado de 15 minutos, a su vez se puede aplicar desde los 17 años. Consta de 25 ítems.

Las dimensiones que evalúa este cuestionario son: clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo de grupo.

Tabla 1.

Áreas que mide la escala

<i>N.º</i>	<i>Áreas</i>	<i>Núm. Ítems</i>	<i>Rango</i>
1	Clima organizacional	1, 10, 11, 20	4 a 28
2	Estructura organizacional	2,12,16,24	4 a 28
3	Territorio organizacional	3,5,22	3 a 21
4	Tecnología	4,14,25	3 a 21
5	Influencia del líder	5,6,13,17	4 a 28
6	Falta de cohesión	7, 9, 18,21	4 a 28
7	Respaldo de grupo	8, 19, 23	3 a 21

Tabla 2.

Calificación del instrumento de la escala de estrés laboral de la OIT – OMS.

<i>Niveles de estrés</i>	<i>Puntuación</i>
Bajo nivel de estrés	<90
Nivel intermedio	91-117
Estrés	118-151
Alto nivel de estrés	>154

En los resultados de adaptación se halla la confiabilidad por el método de consistencia interna ($\alpha = 0.97$), por otro lado, la validez de constructo y contenido ($P < 0.05$), por lo cual es confiable en Perú. Finalmente, la confiabilidad del instrumento según el Alpha de Cronbach es de 0.78, por lo cual es apropiado para el estudio.

Para el presente estudio se obtuvo la validez por el método de juicios de expertos con la participación de 3 especialistas en el campo de Psicología, quienes verificaron la calidad de los ítems y su pertinencia, claridad y coherencia para medir la variable estrés laboral, empleando el estadístico V de Aiken alcanzando un valor $V = 0,94$, (**Ver Anexo 5**) con lo que podemos afirmar que los ítems presentan evidencia de validez. Así mismo, se realizó la evidencia de validez por el método de constructo, con la prueba Ítem - Test alcanzando valores de 0.35 hasta 0.91 evidenciando que los ítems son válidos para medir la variable. Así mismo se empleó para las dimensiones de la variable. **Ver Anexo 7**

En cuanto a la confiabilidad se empleó la prueba del método de consistencia interna con la prueba Alfa de Cronbach, alcanzando un valor de 0.935 es decir el instrumento presenta una confiabilidad adecuada. De igual manera se empleó la prueba para las dimensiones de dicha variable. **Ver Anexo 9**

Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen del año 1999, la cual fue adaptada por Juana Argomedo en el 2013 en Perú. Este cuestionario consta de 18 ítems y de 7 posibles respuestas en Likert: “Totalmente en desacuerdo”, “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”, “Débilmente de acuerdo”, “Moderadamente de acuerdo” y “Totalmente de

acuerdo”. Los componentes de este cuestionario son: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso continuidad.

En cuanto a la administración de dicha prueba puede ser individual y colectiva, sin control del tiempo.

Tabla 3.

Baremos para el cuestionario de compromiso organizacional

	Muy			
	Favorable	Favorable	Desfavorable	Muy desfavorable
Afectivo	30 – 25	24 - 19	18 - 13	12 - 7 o menos
De Continuidad	30 – 25	24 - 19	18 - 13	12 - 7 o menos
Normativo	30 – 25	24 - 19	18 - 13	12 - 7 o menos
General	90 – 73	72 - 55	54 - 37	36 - 19 o menos

Por otro lado, los resultados de la adaptación concluyeron que la prueba tiene validez de contenido ($P < 0.05$) y la confiabilidad del instrumento según el α es de 0.82, eso quiere decir que el instrumento es apropiado y confiable en Perú.

Del mismo modo, para la variable compromiso organizacional, se obtuvo la validez por el método de juicio de expertos con la participación de 3 especialistas en el campo de Psicología, quienes verificaron la calidad de los ítems y su pertinencia, claridad y coherencia,

empleando el estadístico V de Aiken alcanzando un valor de $V=0,91$ (**Ver Anexo 6**), con lo que podemos afirmar que los ítems presentan evidencia de validez. De igual forma se realizó la evidencia de validez por el método de constructo, con la prueba ítem test alcanzando valores 0.51 hasta 0.87, evidenciando que los ítems son válidos para medir la variable. **Ver Anexo 8**

En cuanto a la confiabilidad se empleó la prueba del método de consistencia interna con la prueba Alfa de Cronbach, alcanzando un valor de 0.953 es decir el instrumento presenta una confiabilidad adecuada. **Ver Anexo 10**

El procedimiento para la presente investigación fue a través de la toma de contacto con una trabajadora de la empresa, quien tiene un vínculo cercano con la jefa de la organización, se le explico que se va a realizar y que para ello se necesitara a todos sus colaboradores los cuales son 70. Por otro lado, a los participantes, se comunicó que se les entregara una encuesta al que tienen que responder, ya que es de manera obligatoria además de ser anónima.

En el análisis estadístico se usaron tablas para presentar la distribución y frecuencia por cada variable y dimensiones de estas. Además del uso de estadísticos descriptivos como: la media, moda, mediana y desviación estándar.

Como prueba de normalidad se empleó la prueba de Kolmogorov – Smirnov, la cual se usa cuando ($n>50$) y una significancia de ($p>0,05$) **Ver Anexo 11**. Por otro lado, la prueba estadística inferencial en caso de existencia de distribución normal se empleará la prueba de correlación de Pearson.

En los aspectos éticos en el presente estudio de investigación se ha dado el cumplimiento a la ética profesional por lo cual no se forzó a la participación que no haya querido ser parte, asimismo los datos que se obtienen no serán divulgados con otras personas, en este estudio nadie será discriminado, por lo tanto, habrá un respeto, a todos se les tratara por igual, además se reportaran los datos reales que se obtuvieron.

CAPÍTULO III: RESULTADOS**3.1 Presentación de resultados****Tabla 4.***Nivel de Estrés Laboral en colaboradores de una empresa privada de Trujillo.*

Nivel	<i>N</i>	%
Alto nivel de estrés	0	0%
Estrés	0	0%
Nivel intermedio	39	56%
Bajo Nivel	31	44%

Nota. N=70; n= Frecuencia; %= porcentaje

En la tabla 4, en cuanto a la distribución y frecuencia de la variable estrés laboral, se observa que en la muestra existe predominio del nivel Intermedio con 56% seguido del nivel Bajo con 44%. Es decir, 6 de cada 10 colaboradores presentan un nivel intermedio de estrés laboral.

Tabla 5.

Nivel de compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada, Trujillo.

Nivel	<i>N</i>	%
Muy favorable	2	3%
Favorable	40	57%
Desfavorable	25	36%
Muy desfavorable	3	4%

Nota. N=70, n=Frecuencia; %= porcentaje

En la tabla 5, en cuanto a la distribución y frecuencia de la variable compromiso organizacional, se observa que en la muestra existe predominio del nivel Favorable con 57% seguido del nivel Desfavorable con 36%. Es decir, 6 de cada 10 colaboradores presentan un nivel favorable de compromiso organizacional.

Tabla 6.*Relación entre estrés laboral y compromiso organizacional*

Correlación	M	DE	V1	V2
V1. Estrés Laboral	88,4	15,6	-	,346**
V2. Compromiso Organizacional	59,2	13,8	,346**	-

Nota. M=Media; DE= Desviación Estándar

*p < 0,05, menos confiable ** < 0,01 más confiable

Descripción.

En cuanto a la tabla 6, se puede observar que el coeficiente Rho de Spearman es de 0,35 es positiva baja; es decir existe una relación significativa, lo cual quiere decir que, a mayor estrés laboral, el compromiso aumenta.

Tabla 7

Relación entre la variable estrés laboral y la dimensión 1 compromiso afectivo.

Correlación	M	DE	V1	D1
V1. Estrés Laboral	88,4	15,6	-	,340**
D1. Compromiso Afectivo	19,3	5,06	,340**	-

Nota. M=Media; DE= Desviación Estándar

*p < 0,05, menos confiable ** < 0,01 más confiable

Descripción.

En cuanto a la tabla 7, se puede observar que el coeficiente Rho de Spearman es de 0,34 es positiva baja; es decir existe una relación significativa, lo cual quiere decir que, a mayor estrés laboral, el compromiso afectivo también aumenta.

Tabla 8.

Relación entre la variable estrés laboral y la dimensión 2 compromiso normativo.

Correlación	M	DE	V1	D2
V1. Estrés Laboral	88,4	15,6	-	,283**
D2. Compromiso Normativo	20,14	4,9	,283**	-

Nota. M=Media; DE= Desviación Estándar

*p < 0,05, menos confiable ** < 0,01 más confiable

Descripción.

En cuanto a la tabla 8, se puede observar que el coeficiente Rho de Spearman es de 0,283 es positiva baja; es decir existe una relación significativa, lo cual quiere decir que, a mayor estrés laboral, el compromiso también normativo también aumenta.

Tabla 9.

Relación entre la variable estrés laboral y la dimensión 3 compromiso continuidad.

Correlación	M	DE	V1	D3
V1. Estrés Laboral	88,4	15,6	-	,332**
D3. Compromiso de Continuidad	19,8	4,6	,332**	-

Nota. M=Media; DE= Desviación Estándar

*p < 0,05, menos confiable ** < 0,01 más confiable

Descripción.

En cuanto a la tabla 9, se puede observar que el coeficiente Rho de Spearman es de 0,332 es positiva baja; es decir existe una relación significativa, lo cual quiere decir que, a mayor estrés laboral, el compromiso de continuidad también aumenta.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

En cuanto al objetivo general del presente estudio que fue determinar la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa privada de Trujillo, los resultados señalan que la correlación es positiva débil ($r=0,34$) significativa ($p < 0,05$) como se observa en la tabla 6, es decir que a mayor estrés laboral existirá mayor compromiso organizacional. Los resultados del presente estudio corroboran los hallazgos de Montenegro y Rivera (2018) puesto que se evidencia que hay una relación positiva ($r=0,34$), es decir que cuando el estrés laboral aumenta existirá un mayor compromiso organizacional.

En otras palabras, se puede decir que los colaboradores aun sintiéndose cansados entregan lo mejor de sí para dar un buen resultado laboral, asimismo en algunas situaciones desean seguir por las mismas necesidades que puedan tener, como, por ejemplo, su situación económica. Por otro lado, el sentirse valorados al tener un ingreso a diferencia del que no tiene un trabajo fijo. Ante lo dicho, según Bencomo (2008), en la actualidad existe una revalorización del trabajo humano que se puede caracterizar por la importancia concebida al saber, al conocimiento y la inteligencia que el trabajador aplica y moviliza, valorándose la creatividad, la innovación y las capacidades demostradas en el trabajo, y sus competencias, por lo que hoy en día el trabajo ocupa un papel central en la historia de la humanidad.

De acuerdo al primer objetivo específico identificar el nivel de estrés laboral en colaboradores de una empresa privada de Trujillo, según los resultados arrojan que existe predominio del nivel Intermedio con 56% seguido del nivel Bajo con 44% como se observa en la tabla 4, es decir 6 de cada 10 colaboradores presentan un nivel intermedio de estrés

laboral, es decir cuando la persona está sometida a situaciones estresantes en relación con el trabajo, experimenta síntomas como la tensión, ansiedad, entre otros. Al respecto, Api (2019) menciona que el 58% de los colaboradores obtienen un nivel moderado seguido del nivel débil con 39%.

Por ejemplo, las jornadas laborales extras, el hecho de solicitar exigencias mayores que las capacidades, recursos y necesidades del trabajador, pueden generar que un porcentaje del personal pueda presentar signos de estrés. Del mismo modo, según Cirera, et.al. (2012), el estrés se vincula a las condiciones de trabajo inadecuadas, jornadas extensas, responsabilidad excesiva. Por otro lado, Peiró (2011) señala que cuando el estrés es producido por diversas situaciones que se puede denominar fuente de estrés, las cuales son identificadas por el sujeto, le conllevan a una experiencia de alta tensión, es decir se genera debido a las altas demandas que superan la capacidad del sujeto, los resultados del presente estudio corroboran los hallazgos de Api, puesto que se evidencia que en los colaboradores predomina el nivel intermedio de estrés.

Por otra parte, de acuerdo con el objetivo específico identificar el nivel de compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada de Trujillo, según los resultados arrojan que existe predominio del nivel Favorable con 57% seguido del nivel Desfavorable con 36% como se observa en la tabla 7, es decir, 6 de cada 10 colaboradores presentan un nivel favorable de compromiso organizacional, en otras palabras, el colaborador se siente influenciado por la empresa, incentivado para lograr el éxito.

Al respecto, De La Cruz (2018) en su investigación menciona que, el 74% de los trabajadores presentan un nivel bajo, seguido del nivel medio con 24% de compromiso

organizacional. Sin embargo, Porter y Lawer (1965) entiende el compromiso organizacional como el deseo de poder realizar esfuerzos por el bien de la institución, el deseo de permanecer en la misma y aceptar los objetivo y valores de dicha empresa.

Por otro lado, en cuanto al objetivo específico que fue establecer la relación entre el estrés laboral y el compromiso afectivo en colaboradores de una empresa privada de Trujillo, los resultados arrojan que la correlación es positiva débil ($r= 0,34$) significativa ($p < 0,05$) como se observa en la tabla 10, es decir que a mayor estrés laboral existirá mayor compromiso afectivo. Al respecto De La Cruz (2018), señala que existe una correlación inversamente proporcional entre la variable estrés laboral y la dimensión afectiva. Del mismo modo, Silva (2021), señala que con respecto a las dimensiones se evidencia que el compromiso afectivo tiene una correlación positiva baja ($r=0,47$, $p < 0,05$). Los resultados del presente estudio corroboran los hallazgos de Silva (2021), puesto se evidencia que hay una relacion positiva ($r=0,34$), es decir a mayor estrés laboral, el compromiso afectivo también aumentara.

Es decir, una parte de los colaboradores, se sienten complacidos por la labor que realizan, se sienten cómodos en su ambiente laboral, les gusta lo que realizan, ya que la mayoría de ellos, tienen experiencia en el trabajo que realizan. Un trabajador satisfecho presenta un sentimiento de complacencia por el mismo hecho de realizar su labor, actividades que le interesen, en un ambiente adecuado y cómodo, con compensaciones psico socioeconómicas según sus expectativas (Muñoz, citado en Salazar, 2019).

Asimismo, en cuanto al objetivo específico que fue identificar la relación entre estrés laboral y el compromiso normativo en colaboradores de una empresa privada de Trujillo, los resultados arrojan que la correlación es positiva débil ($r=0,28$), significativa, es decir a mayor estrés laboral, existirá mayor compromiso normativo. Los resultados del presente estudio corroboran los hallazgos de Flores y Tarrillo (2018), puesto se evidencia existe una relación positiva pero baja entre variable y dimensión ($r=0,33$). Al respecto Flores y Tarrillo (2018) señalan que el estrés laboral no se relaciona con el compromiso normativo ($r= 0, 016$; $p < 0,05$).

Por último, en cuanto al objetivo específico que fue identificar la relación entre estrés laboral y el compromiso de continuidad en colaboradores de una empresa privada de Trujillo, los resultados señalan que la correlación es positiva débil ($r= 0,33$) significativa ($p < 0,05$) como se observa en la tabla 10, es decir que a mayor estrés laboral existirá mayor compromiso de continuidad. Al respecto Api (2019), señala que existe una correlación negativa ($r= -0,62$; $p < 0,05$) entre la variable estrés laboral y la dimensión de continuidad, lo que quiere decir que se relacionan de manera inversa, según Silva (2021), señala que la dimensión de continuidad existe una correlación positiva baja ($r=0,34$; $p<0,05$). Los resultados del presente estudio corroboran los hallazgos de Silva (2021), puesto se evidencia que hay una relación positiva ($r=0,33$).

La importancia que el trabajo tiene en la vida, varía de una persona a otra, los jóvenes valoran sus primeros trabajos, ya que de ello aprenden y ganan experiencia, del mismo modo la mayoría busca empleos que les pueda convenir tanto académicamente como económicamente. Por ello muestran su compromiso hacia la empresa, para el beneficio de

ambos. Según Hurtado (2017) lo que impulsa al trabajador a continuar en una organización sería la satisfacción que le genera tener un buen seguro, una jubilación o una alta remuneración para satisfacer sus necesidades de tipo material. Aquí entran a tallar los incentivos materiales o económicos, bonificaciones o incentivos que motivan a los colaboradores a querer continuar.

Como limitaciones para la presente investigación se considera que el número de participantes que limita la validez externa de los resultados, es decir está limitada la generalización de los resultados, siendo principalmente aplicables a la población de estudio.

Los resultados presentados en esta investigación permitirán implementar programas de intervención para mejorar el compromiso organizacional, ya que el estrés es un factor que afecta el rendimiento de los colaboradores en sus empresas, por otro lado, el compromiso organizacional es uno de los factores que las empresas necesitan mejorar, asimismo permitirán a los ciudadanos mejorar una de las variables negativas que afecta a la mayoría de población.

CONCLUSIONES

- Existe relación positiva baja ($r=0,346$) significativa ($p < 0,05$) entre estrés laboral y compromiso organizacional en colaboradores de empresa privadas, lo cual quiere decir que, a mayor estrés laboral, el compromiso aumenta.
- En la variable estrés laboral predomina el nivel intermedio con 56% seguido del nivel bajo con 44% en colaboradores de empresas privadas.
- En la variable compromiso organizacional predomina el nivel favorable con 57% seguido del nivel desfavorable con 36% en colaboradores de empresas privadas.
- Existe relación positiva baja ($r=0,340$) significativa ($p < 0,05$) entre estrés laboral y compromiso afectivo en colaboradores de empresa privada.
- Existe relación positiva baja ($r=0,283$) significativa ($p < 0,05$) entre estrés laboral y compromiso normativo en colaboradores de empresa privada.
- Existe relación positiva baja ($r=0,332$) significativa ($p < 0,05$) entre estrés laboral y compromiso de continuidad en colaboradores de empresa privada.

Referencias

- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración*, 200, 5-12. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39520002>
- Api, V. (2019). *Estrés laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de supermercado Wong* [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48437>
- Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *The American Journal of Sociology*, 66(1), 32 – 40. <https://doi.org/10.1086/222820>
- Bencomo, Z. (2008). "El trabajo" visto desde una perspectiva social y jurídica. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (7), 27-57. <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640262002.pdf>
- Betanzos, N., Andrade, P., & Paz, F. (2006). Compromiso Organizacional en una muestra de Trabajadores Mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1), 25-43. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317045002>
- Betanzos, D. N., & Paz, R. F. (2007). Análisis Psicométrico del Compromiso Organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología*, 23(2), 207-215. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16723205>
- Cabrera, J. & Urbiola, A. (2012). Compromiso organizacional y estrés ocupacional: estudio de caso de una empresa de distribución y ventas de gas en LP Costa Rica, 41, 15 – 28 <https://gestionyestrategia.azc.uam.mx/index.php/rge/article/view/85/796>
- Cirera Oswaldo, Y., Aparecida Dias, E., Rueda Elias Spers, V., & Ferraz Filho, O. (2012).

Impacto de los estresores laborales en los profesionales y en las organizaciones. Análisis de investigaciones publicadas. *Invenio*, 15(29), 67-80.
<https://www.redalyc.org/pdf/877/87724146007.pdf>

Crespo, C. (2016). *Clima y compromiso organizacional en una mediana empresa manufacturera de San Luis Potosí, S.L.P* [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma de San Luis Potosí]. Repositorio UASLP.
<https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/3742/MAD1CYC01601.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

De La Cruz, P. (2018). *Síndrome de burnout y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de servicios de una planta industrial* [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Telesup]. Repositorio Utelesup
<https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/738>

Flores, K. P. & Tarrillo, J. (2018). *Estrés Laboral y su relación con el Compromiso Organizacional en los colaboradores del área de Recursos Humanos* [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39570>

Gallo, F. (2018). *Engagement y estrés laboral en asesores de un call center de Lima* [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/25507>

Gómez, D. L. (2017). *Compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada, Chiclayo* [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio de Tesis USAT. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1152>

- Guerra, M.P & Villacis, N. (2019). *Bienestar Laboral y compromiso organizacional en el consorcio Sandry de la ciudad de Quito* [Tesis de Licenciatura, Universidad Tecnológica Indoamérica]. Repositorio UTI. <http://repositorio.uti.edu.ec//handle/123456789/1579>
- 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 [Tesis de Licenciatura, Universidad de Piura]. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf
- Johnson, R. & Chang, C. (2006). I is to continuance as we is to affective: The relevance of the self-concept for organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 549 - 570. <https://www.jstor.org/stable/4093919>
- Jordi Casal, Enrique. (2003). Tipos de muestreo. *Revista Epidem. Med. Prev.*, 1: 3-7. [http://mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20\(C%20C3%B3mo%20dise%C3%B1ar%20una%20encuesta\)/TiposMuestreo1.pdf](http://mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20(C%20C3%B3mo%20dise%C3%B1ar%20una%20encuesta)/TiposMuestreo1.pdf)
- Linares, S. L. (2019). *Carga de Trabajo y estrés laboral en magistrados de Lima Metropolitana* [Tesis de Licenciatura, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio USMP. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5518/LINARE_S_PS.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Lupano, M.L. & Castro, A. (2018). Influencia de virtudes organizacionales sobre satisfacción, compromiso y performance laboral en organizaciones argentinas. *Revista de psicología y ciencias afines*, 35(1), 171 – 188. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18058784010>

- Izuchukwu, P. (2020). Estrés y compromiso laboral en el sector de la hostelería. *Universidad de La Laguna*, 1-33.
<https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/21571/ESTRES%20Y%20COMPROMISO%20LABORAL%20EN%20EL%20SECTOR%20DE%20LA%20HOSTELERIA.pdf?sequence=1>
- Maldonado, S. E.; Guillen, A. & Carranza, R. (2011). El Compromiso Organizacional del Personal Administrativo en una Universidad Pública. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 4(4), 121 – 131.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1952718
- Mateo, P. (2013). *Control del estrés laboral*. Fundación Confemetal.
<https://www.marcialpons.es/libros/control-del-estres-laboral/9788415683988/>
- Montoya, E. M. (2021). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*. Universidad de Ciencias Aplicadas. Repositorio académico UPC.
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/581494/TESIS%20FINANCIAL_Elizabeth%20Montoya.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Montenegro, A. P. & Rivera, G. (2018). *Estrés laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de las áreas administrativas* [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26450/Montenegro_AA_P
- Neyra, M. & Aliaga, B. (2020). Validación del instrumento CO en docentes de instituciones privadas del distrito de Lurigancho [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Unión].

Repositorio

UPEU.

https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/4084/Bryan_Trabajo_Bachiller_2020.pdg?saquence=4

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. OIT.

Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/safework/documents/publication/wcms_466549.pdf

Ojeda, M. E., Talavera, R. & Berrelleza, M. (2016). Análisis de la relación entre compromiso organizacional y percepción de apoyo organizacional. *Revista de Sistemas, Cibernética e informática*, 13(1), 66-7. <https://doaj.org/article/3f7c222f6eb6433eae38fc7a24016552>

O' Reilly, C.A. y Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71, (3) 492-499. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.492>

Peña, M. C., Chávez, A. & Alarcón, M. (2016.) El compromiso organizacional de los trabajadores en pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 9(7), 109 – 119. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2916862

Peiró, J.M. (2001). El estrés una perspectiva individual y colectiva. *Investigación Administrativa*, 88, 31-40. https://www.ipn.mx/assets/files/investigación_administrativa/docs/revistas/88/ART3.pdf

Pompilla, Y. E. (2017). *Estrés laboral y compromiso organizacional en colaboradores de un contact center* [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11338/Pompilla_HYE.pdf?sequence=6&isAllowed=y

- Posada, E. J. (2011). La relación trabajo – estrés laboral en los colombianos. *Revista CES Salud Publica*, 2(1), 66-73. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3677384>
- Porter y Lawler (1965). Properties of organization structure in relation to job attitudes and job behavior. *Psychological Bulletin*, 64, 23-51. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2808147
- Reichers, A.E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of management review*, 10, 465- 476. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Reza, M. E. (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]. Repositorio PUCE. [http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/14657/DISERTACI%
c3%93N%20%20MAYORIE%20ALEXANDRA%20REZA%20QUIROLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/14657/DISERTACI%c3%93N%20%20MAYORIE%20ALEXANDRA%20REZA%20QUIROLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ríos, T. C. (2016). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa inversiones mineras de los ángeles, Carhuaz, Ancash*. [Tesis de Licenciatura, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio USMP. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3469/rios_dtc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robbins, S. P., Judge, T. & Estrada, R. (2009). *Comportamiento organizacional* (13 ed.). México

- Sánchez, G. N. & Venegas, D. (2018). *Síndrome de Burnout y Engagement en los colaboradores de una compañía de restaurantes* [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28708>
- Suarez, A. (2013). Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT – OMS en trabajadores de 25 a 35 años de un Contact Center de Lima. *Revista Psique*, 2(1), 33 – 50. <http://blog.ucvlima.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/8/8>
- Silva, F. (2020). *Estrés Laboral y Compromiso Organizacional en los colaboradores de Ocepovi S.A.C.* [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio USS. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8072/Silva%20V%c3%a1zquez%20Floribel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Takamura, I. (2020). *Propiedades psicométricas del cuestionario estrés laboral de la OIT – OMS en colaboradores de una empresa de Piura.* [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53477/Takamura_SIC%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vargas, R., Castro, M., García Ortiz, J., & Reategui P. (2017). Compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa pública del distrito teniente Cesar López Rojas, provincia de alto amazonas, región Loreto. *Programa de Complementación Académica*, 1, 1–40. <https://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/163/browse?type=author&value=Vargas+Sangama%2C+Reniger>

- Zayas, P.M. & Báez, R. (2016). Evaluación del compromiso organizacional en una distribuidora mayorista. *Revistas Científicas de América Latina*, 22(2), 1 – 12.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181545579004>
- Sánchez, H, & Reyes, C. (2015). *Metodología y diseño de la investigación científica* (5ta ed.). Business Support Anneth SRL
- Hernández-Sampieri, R, & Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw Hill.
<https://portaprodti.wordpress.com/enfoque-cualitativo-y-cuantitativo-segun-hernandez-sampieri/>
- Carrillo, A. L. (2015). Población y Muestra.
<http://ri.uaemex.mx/oca/view/20.500.11799/35134/1/secme-21544.pdf>
- Marroquín, R. (2012). Metodología de la investigación. http://www.une.edu.pe/Sesion04-Metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Veiga, J.; De la Fuente, E. & Zimmermann, M. (2008). Modelos de estudios en investigación aplicada: conceptos y criterios para el diseño. *Medicina y Seguridad del Trabajo*. 54(210). https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2008000100011

Anexos

Anexo N.º 1 Matriz de Consistencia

TÍTULO: “ESTRÉS LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE TRUJILLO”

Autor: Abad Infantes, Sindy

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Cuál es el nivel de relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de una	O. General: Determinar la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa privada de Trujillo.	H. General Hi: Si existe relación entre estrés laboral y compromiso organizacional en	Variable 1: Estrés Laboral Variable 2:	Tipo de investigación: Observacional Nivel de investigación: Descriptivo.

<p>empresa privada, Trujillo 2021?</p>	<p>O. Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar el nivel de estrés laboral en colaboradores de una empresa privada de Trujillo. • Identificar el nivel de compromiso organizacional en colaboradores de una empresa 	<p>los colaboradores de una empresa privada de Trujillo.</p> <p>H0: No existe relación entre el estrés laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa privada de Trujillo.</p>	<p>Compromiso Organizacional</p>	<p>Diseño de investigación.</p> <p>Correlacional.</p> <p>Unidad de Estudios:</p> <p>Colaborador de una empresa privada.</p> <p>Población: (70)</p> <p>Colaboradores de una empresa privada que</p>
--------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>privada de Trujillo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar la relación entre el estrés laboral y el compromiso afectivo en colaboradores de una empresa privada de Trujillo. • Identificar la relación entre el 			<p>cumplen funciones en el área administrativo.</p> <p>Muestra:</p> <p>La muestra empleada en este estudio es el mismo número de la población.</p> <p>Técnicas:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos de recolección de datos:</p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>estrés laboral y el compromiso de continuidad en colaboradores de una empresa privada de Trujillo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar la relación entre el estrés laboral y el compromiso normativo en colaboradores de 			<p>Nombre: Escala de Estrés laboral OIT-OMS</p> <p>Autor: Ivancevich & Matteson</p> <p>Año: 1989, España</p> <p>Adaptado por: Ángela Suarez</p> <p>Año: 2013, Perú</p> <p>Nombre: Cuestionario de Compromiso Organizacional</p>
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	una empresa privada de Trujillo.			Autores: Meyer y Allen Año: 1991 Adaptado por: Juana Argomedo Año: 2013, Perú
--	----------------------------------------	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------

Anexo N.º 2 Operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Medición
Estrés Laboral	Es definida como un trastorno que perjudica las finanzas, la producción, y la salud física, psicológica de los colaboradores de las	Evaluada mediante las dimensiones clima organizacional, estructura organizacional, territorio	Clima organizacional	1, 10, 11, 20	Ordinal
			Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	
			Territorio organizacional	3, 15, 22	
			Tecnología	4, 14, 25	

	organizaciones en desarrollo (OIT, 2016)	organizacional, tecnología, influencia de líder, falta de cohesión, respaldo de grupo.	Influencia de líder	5, 6, 13, 17	
			Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	
			Respaldo de grupo	8, 19, 23	
Compromiso Organizacional	Es definida como una condición que representa la relación entre el	Evaluada mediante las dimensiones de compromiso afectivo,	Compromiso afectivo	6, 9, 12, 14, 15, 18	Ordinal
			Compromiso normativo	2, 7, 8, 10, 11, 13	

	<p>trabajador y la empresa a la que pertenece, lo cual tiene un impacto significativo la decisión de permanecer en su organización o de salir de esta (Meyer & Allen, 1999).</p>	<p>normativo y de continuidad.</p>	<p>Compromiso de continuidad</p>	<p>1, 3, 4, 5, 16, 17</p>	
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------	----------------------------------	---------------------------	--

Anexo N.º 3 Instrumentos validados

INSTRUMENTO 1: Escala de Estrés laboral OIT-OMS - Ivancevich & Matteson, 1989, España; Adaptado por: Ángela Suarez, 2013, Perú

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA						
				Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas Veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
ESTRÉS	CLIMA ORGANIZACIONAL	Atmosfera laboral	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.							
			El ambiente laboral no sea el adecuado, me causa estrés.							

LABORAL		Expectativa	Que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño, me genera estrés.								
			El que la empresa carezca de dirección y objetivos, me causa estrés.								
	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	Carga laboral	El rendirle informes o reportes a mis superiores y subordinados, me genera estrés.								
			El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa, me causa estrés								
			El que mi equipo de trabajo tengamos poco control sobre el trabajo, me causa estrés.								
		Calidad en el trabajo	El que no respeten a mis superiores, a mí y los que están debajo de mí, me causa estrés								

			El que la empresa carezca de dirección y objetivos, me causa estrés								
TERRITORIO ORGANIZACIONAL	Espacio personal		El que me esté rotando a cada sala, me causa estrés.								
	Sentimiento de propiedad	de	El no tener un espacio privado en mi trabajo, me estresa.								
TECNOLOGIA	Acceso de tecnología	de	El que el equipo tecnológico disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.								
	Requerimientos de tecnología		El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa, me estresa.								

			El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad, me causa estrés.							
INFLUENCIA DE LIDER	Influencia		El que mi jefe inmediato no me respete, me causa estrés.							
			El que mi jefe inmediato no tenga confianza en mi desempeño de mi trabajo, me causa estrés.							
	Percepción del jefe		El que mi superior no dé la cara por mi ante los jefes, me estresa.							
			El que mi jefe inmediato no se preocupe por mi bienestar, me estresa.							
	FALTA DE COHESION	Interacción	Las funciones de los puestos de trabajo, me estresa.							

			El que mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado, me estresa.								
		Inclusión	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente, me estresa.								
			El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda, me causa estrés.								
	RESPALDO DEL GRUPO	Aprecio	El que mi equipo de trabajo no me respalde, me estresa.								
			El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito, me causa estrés.								
		Presión del grupo	El que tenga que trabajar turno noche, me causa estrés.								

Instrumento 2: Cuestionario compromiso organizacional, autores: Meyer y Allen Año: 1991; adaptado por: Juana Argomedo, 2013, Perú

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA						
				Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas Veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	COMPROMISO AFECTIVO	Solidario	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.							
			Realmente siento los problemas de mi							

			organización como propios.							
			Trabajar en esta organización significa mucho para mí.							
		Dispuesto a trabajar	No me siento como “parte de la familia” en mi organización							
			No me siento parte de mi organización							
		Identificados	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi							

		vida en esta organización.							
		Esta organización significa mucho para mí.							
		No me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización							
	COMPROMISO DE CONTINUIDAD	Aceptación	Una de las consecuencias de renunciar a esta						

			organización sería la escasez de alternativas.							
			Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.							
		Juicios racionales	Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte							

			Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones de conseguir algo mejor							
		Disposición al cambio	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.							

			Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.							
			Creo que no estaría bien dejar esta organización, aunque me vaya a beneficiar el cambio.							

	COMPROMISO NORMATIVO	Incondicional	Le debo muchísimo a mi organización							
			Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento							
			Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.							

		Lealtad	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.							
			Esta organización merece mi lealtad.							
			No podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.							

Anexo N.º 4: FICHAS TECNICAS DE LOS INSTRUMENTOS

Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS

Instrucciones: Indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés para usted, anotando el número que mejor la describa, según lo siguiente:

1 = Nunca

2 = Raras veces

3 = Ocasionalmente

4 = Algunas veces

5 = Frecuentemente

6 = Generalmente

7 = Siempre

01. El que no comprenda las metas y misión de la institución educativa me causa estrés.	
02. El rendirles informes a mis supervisores me estresa.	
03. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.	
04. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.	
05. El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.	
06. El que mi supervisor no me respete me estresa.	
07. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.	
08. El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.	
09. El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro (o fuera) de la institución educativa me causa estrés.	

10. El que la forma en que trabaja la institución educativa no sea clara me estresa	
11. El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.	
12. El que los docentes dentro de la institución educativa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.	
13. El que mi supervisor no se preocupa por mi bienestar me estresa.	
14. El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la institución educativa me estresa.	
15. El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.	
16. El que se maneje mucho papeleo dentro de la institución educativa me estresa	
17. El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.	
18. El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.	
19. El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.	
20. El que la institución educativa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.	
21. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.	
22. El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.	
23. El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.	
24. El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.	
25. El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.	

Cuestionario de Compromiso Organizacional

INSTRUCCIONES GENERALES

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

1= Totalmente en desacuerdo

2= Moderadamente en desacuerdo

3= Débilmente en desacuerdo

4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo

5= Débilmente de acuerdo

6= Moderadamente de acuerdo

7= Totalmente de acuerdo

1. Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.	
2. Aunque fuera ventajosos para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	
3. Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como deseo.	
4. Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	
5. Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones de conseguir algo mejor.	
6. Seria muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	
7. Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	
8. Esta organización merece mi lealtad.	
9. Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	
10. No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.	

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

Estrés laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada. Trujillo, 2021.

¡Bienvenido!, te saluda una estudiante del décimo ciclo de la Universidad Privada del Norte, y vengo realizando mi proyecto de tesis.

Para ello necesito de tu colaboración, y solicito de tu participación voluntaria para esta investigación, el cual es necesario que respondas a cada interrogante planteada.

Recuerde que cada respuesta es confidencial. Se agradece su tiempo y participación.

Estrés laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada. Trujillo, 2021.

INSTRUCCIONES:

El presente cuestionario presenta una lista de 25 preguntas, lea cuidadosamente cada una de ellas y elija la respuesta que mejor convenga.

Por favor no deje ninguna en blanco.

A continuación, deberás responder dándole click en el círculo que mejor le convenga:

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 ALGUNAS VECES es fuente de estrés

Marque 4 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.

Marque 5 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés

Anexo N.º 5 Matriz para evaluación de expertos

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS				
Título de la investigación:	"Estrés Laboral y Compromiso Organizacional en Colaboradores de una Empresa Privada, Trujillo, 2021."			
Línea de investigación:	Salud pública y poblaciones vulnerables			
Apellidos y nombres del experto:	Pa. Valdivia Morales, Tania			
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Estrés Laboral			
Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.				
Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	x		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	x		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	x		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	x		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	x		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	x		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	x		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	x		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	x		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	x		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	x		
Sugerencias:				
Firma del experto:				
 				
Tania Valdivia Morales				

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación:	"Estrés Laboral y Compromiso Organizacional en Colaboradores de una Empresa Privada, Trujillo, 2021."	
Línea de investigación:	Salud pública y poblaciones vulnerables	
Apellidos y nombres del experto:	Ps. Valdivia Morales, Tania	
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Compromiso Organizacional	

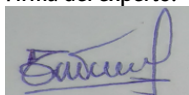
Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	x		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	x		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	x		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	xx		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	x		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?			
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	x		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	x		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	x		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	x		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	x		

Sugerencias:

Ninguno

Firma del experto:



Tania Valdivia Morales



MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

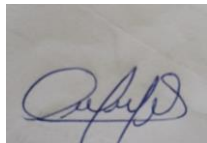
Título de la investigación:	“Estrés Laboral y Compromiso Organizacional en Colaboradores de una Empresa Privada, Trujillo, 2021.”
Línea de investigación:	Salud pública y poblaciones vulnerables
Apellidos y nombres del experto:	Ps. Romero Reyna, Roxana
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Compromiso Organizacional

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	x		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	x		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	x		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?			
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	x		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Firma del experto:
Dra. Jacqueline Roxana Romero Reyna
CPSP 12141



MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

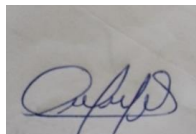
Título de la investigación:	“Estrés Laboral y Compromiso Organizacional en Colaboradores de una Empresa Privada, Trujillo, 2021.”
Línea de investigación:	Salud pública y poblaciones vulnerables
Apellidos y nombres del experto:	Ps. Romero Reyna, Jacqueline Roxana
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Estrés Laboral

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	x		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	x		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?			
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias: Reducir el número de opciones de

Firma del experto:
Jacqueline Roxana Romero Reyna
CPSP 12141



MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación:	"Estrés Laboral y Compromiso Organizacional en Colaboradores de una Empresa Privada, Trujillo, 2021."
Línea de investigación:	Salud pública y poblaciones vulnerables
Apellidos y nombres del experto:	Mg. Sánchez Álvarez, Edward
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Estrés Laboral

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?		X	
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

- Mejorar redacción del ítem 02
- De ser posible adaptar la calificación a una escala de respuesta tipo Likert de 5 alternativas para no generar confusión al momento de la elección de respuestas de los evaluados.

Firma del experto:



MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación:	"Estrés Laboral y Compromiso Organizacional en Colaboradores de una Empresa Privada, Trujillo, 2021."
Línea de investigación:	Salud pública y poblaciones vulnerables
Apellidos y nombres del experto:	Mg. Sánchez Álvarez, Edward
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Compromiso Organizacional

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?		X	
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

- De ser posible, adaptar la calificación a una escala de respuesta tipo Likert de 5 alternativas para no generar confusión al momento de la elección de respuestas de los evaluados.

Firma del experto:



Edward Sánchez Álvarez

Anexo N.º 6 Validez de contenido de Estrés Laboral

VALIDEZ DE CONTENIDO POR CRITERIO DE JUECES

ITEMS	PRIMER JUEZ	SEGUNDO JUEZ	TERCER JUEZ	SUMATORIA	V	V General
1	1	1	1	3	1	
2	1	1	1	3	1	
3	1	1	1	3	1	
4	1	1	1	3	1	
5	1	1	1	3	1	
6	1	1	1	3	1	0,94
7	1	1	1	3	1	
8	1	1	1	3	1	
9	1	0	0	1	0,3333	
10	1	1	1	3	1	
11	1	1	1	3	1	

Anexo N.º 7 Validez de contenido de Compromiso Organizacional

VALIDEZ DE CONTENIDO POR CRITERIO DE JUECES

ITEMS	PRIMER JUEZ	SEGUNDO JUEZ	TERCER JUEZ	SUMATORIA	V	V General
1	1	1	1	3	1	
2	1	1	1	3	1	
3	1	1	1	3	1	
4	1	1	1	3	1	
5	1	1	1	3	1	
6	0	1	1	2	0,6667	0,91
7	1	1	1	3	1	
8	1	1	0	2	0,6667	
9	1	0	1	2	0,6667	
10	1	1	1	3	1	
11	1	1	1	3	1	

Anexo N.º 8 Validez de constructo por el método Ítem – Test de las dimensiones de estrés laboral

Dimensión Clima Organizacional

	Ítem 1	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 20	Total
1	4	2	4	3	13
2	3	4	4	3	14
3	4	4	4	4	16
4	3	3	3	3	12
5	3	3	5	5	16
6	2	2	2	2	8
7	2	1	1	1	5
8	4	1	5	5	15
9	5	5	5	1	16
10	3	4	5	2	14
R	0,77	0,61	0,94	0,56	
R MAX	0.94				
R. MIN	0.56				

Se observa que alcanzo los valores de 0.56 hasta 0.94 evidenciando que los ítems son válidos para medir la variable.

Dimensión Estructura Organizacional

	Ítem 2	Ítem 12	Ítem 16	Ítem 24	TOTAL
1	5	5	5	5	20
2	4	3	3	3	13
3	4	5	4	4	17
4	2	4	3	3	12
5	4	5	5	5	19
6	2	1	1	1	5
7	2	1	1	1	5
8	5	4	1	4	14
9	5	1	1	5	12
10	4	3	2	5	14
R	0,72	0,88	0,81	0,86	
MAX	0.88				
MIN	0.72				

Se observa que alcanzo los valores de 0.72 hasta 0.88, evidenciando que los ítems son válidos para medir la variable.

Dimensión Territorio Organizacional

	Ítem 3	Item 15	Item 22	TOTAL
1	5	3	4	12
2	4	4	3	11
3	4	4	4	12
4	4	3	3	10
5	5	2	5	12
6	2	3	2	7
7	2	1	1	4
8	5	4	4	13
9	5	1	1	7
10	2	5	2	9
R	0,68	0,57	0,91	
MAX	0.91			
MIN	0.68			

Se observa que alcanzo los valores de 0.68 hasta 0,91 evidenciando que los ítems son válidos para medir la variable.

Dimensión Tecnología

	Item 4	Item 14	Item 25	TOTAL
1	5	4	3	12
2	3	4	4	11
3	4	4	4	12
4	4	3	3	10
5	3	1	1	5
6	2	2	3	7
7	1	1	2	4
8	1	5	4	10
9	5	1	5	11
10	1	5	5	11
R	0,49	0,70	0,78	
MAX	0.78			
MIN	0.49			

Se observa que alcanzo los valores 0.49 hasta 0.78, evidenciando que los ítems son válidos para medir la variable.

Dimensión Influencia de líder

	Item 5	Item 6	Item 13	Item 17	TOTAL
1	4	5	3	4	16
2	5	3	3	3	14
3	3	4	5	3	15
4	2	3	4	3	12
5	1	5	5	5	16
6	1	1	2	2	6
7	2	2	1	2	7
8	3	5	5	5	18
9	5	5	5	5	20
10	2	4	5	3	14
R	0,59	0,94	0,81	0,89	
MAX	0.94				
MIN	0.59				

Se observa que alcanzo los valores 0.59 hasta 0.94, evidenciando que los ítems son válidos para medir la variable.

Dimensión Falta de cohesión

	Item 7	Item 9	Item 18	Item 21	TOTAL
1	5	3	4	4	16
2	3	3	4	4	14
3	4	3	3	4	14
4	4	3	3	3	13
5	5	2	5	5	17
6	2	2	2	2	8
7	1	2	2	2	7
8	5	3	5	4	17
9	1	5	1	5	12
10	5	5	3	4	17
R	0,88	0,35	0,74	0,77	
MAX	0.88				
MIN	0.35				

Se observa que alcanzo los valores 0.35 hasta 0.88, evidenciando que los ítems son válidos para medir la variable.

Dimensión Respaldo de grupo

	Item 8	Item 19	Item 23	TOTAL
1	3	3	2	8
2	4	3	4	11
3	4	3	4	11
4	3	3	3	9
5	3	3	3	9
6	3	2	1	6
7	1	2	2	5
8	5	5	3	13
9	1	5	1	7
10	5	1	5	11
R	0,88	0,25	0,76	
MAX	0.88			
MIN	0.25			

Se observa que alcanzo los valores 0.25 hasta 0.88, evidenciando que los ítems son válidos para medir la variable.

Anexo N.º 9 Validez de constructo por el método Ítem – Test de las dimensiones de compromiso organizacional

Dimensión Compromiso Afectivo

	Item 6	Item 9	Item 12	Item 14	Item 15	Item 18	TOTAL
1	4	2	4	4	4	1	19
2	4	3	4	4	3	4	22
3	4	4	4	4	5	4	25
4	2	4	4	1	1	2	14
5	1	1	2	1	2	2	9
6	1	1	1	1	1	1	6
7	2	2	2	2	1	1	10
8	5	5	5	5	5	5	30
9	1	5	5	1	1	1	14
10	1	1	5	1	1	2	11
R	0,93	0,69	0,63	0,91	0,89	0,84	
MAX	0.93						
MIN	0.63						

Se observa que alcanzo los valores de 0,63 hasta 0.93 evidenciando que los ítems son válidos para medir la variable.

Dimensión Compromiso Normativo

	Item 2	Item 7	Item 8	Item 10	Item 11	Item 13	TOTAL
1	4	2	3	3	3	4	19
2	4	3	4	4	3	4	22
3	4	4	4	3	5	4	24
4	4	2	5	3	4	4	22
5	5	3	5	2	1	4	20
6	1	1	1	1	1	1	6
7	1	2	3	1	1	2	10
8	5	5	5	5	5	5	30
9	1	5	5	1	5	5	22
10	5	1	5	1	1	3	16
R	0,62	0,77	0,76	0,77	0,80	0,94	
MAX	0.94						
MIN	0.62						

Se observa que alcanzo los valores de 0.62 hasta 0.93, evidenciando que los ítems son válidos para medir la variable

Dimensión Compromiso de continuidad

	Item 1	Item 3	Item 4	Item 5	Item 16	Item 17	TOTAL
1	4	4	3	5	4	3	23
2	4	3	4	3	4	4	22
3	5	5	5	4	4	4	27
4	2	3	2	2	2	2	13
5	5	5	1	1	1	2	15
6	1	1	1	3	1	1	8
7	1	1	1	1	2	2	8
8	5	5	5	5	5	5	30
9	5	1	5	1	1	1	14
10	3	3	5	4	2	1	18
R	0,74	0,79	0,72	0,75	0,88	0,84	
MAX	0.84						
MIN	0.72						

Se observa que alcanzo los valores 0.72 hasta 0.84, evidenciando que los ítems son válidos para medir la variable.

Anexo N.º 10 Confiabilidad de las dimensiones de estrés laboral

Dimensión	Alfa de Cronbach	N de elementos
Clima Organizacional	0,666	4
Estructura Organizacional	0,838	4
Territorio Organizacional	0,544	3
Tecnología	0,292	3
Influencia de Líder	0,809	4
Falta de cohesión	0,646	4
Respaldo de grupo	0,279	3

Anexo N.º 11 Confiabilidad de las dimensiones de compromiso organizacional

Dimensión	Alfa de Cronbach	N de elementos
Compromiso Afectivo	0,899	6
Compromiso de Continuidad	0,857	6
Compromiso Normativo	0,872	6

Anexo N.º 12

Tabla 10. *Distribución y frecuencia de las dimensiones clima organizacional, estructura organizacional, influencia de líder y falta de cohesión.*

Nivel	Clima Organizacional		Estructura Organizacional		Influencia de Líder		Falta de cohesión	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>N</i>	%	<i>n</i>	%
	Alto nivel de estrés	0	0	0	0%	1	1%	0
Estrés	0	0	1	1%	2	3%	0	0%
Nivel intermedio de estrés	36	51%	37	53%	38	54%	41	59%
Bajo nivel de estrés	34	49%	32	46%	29	41%	29	41%

Nota. $N=70$; n = Frecuencia; %= porcentaje

En la tabla 5, en cuanto a la distribución y frecuencia en la dimensión clima organizacional, se observa que existe predominio en el nivel Intermedio de estrés con 51%. Es decir, 5 de cada 10 colaboradores presentan algún nivel de estrés. Asimismo, en la dimensión estructura organizacional, se observa que existe predominio en el nivel intermedio 53%, es decir 5 de cada 10 colaboradores presentan un nivel promedio. De igual manera en la dimensión influencia de líder, se observa que existe un predominio en el nivel intermedio 54%, es decir 5 de cada 10 colaboradores presentan un nivel intermedio. Por último, en la dimensión falta de cohesión, se observa que existe predominio en el nivel intermedio 59%.

Anexo N.º 13

Tabla 11.

Distribución y frecuencia de las dimensiones territorio organizacional, tecnología y respaldo de grupo.

Niveles	Territorio Organizacional		Tecnología		Respaldo de grupo	
	<i>N</i>	%	<i>N</i>	%	<i>n</i>	%
	Alto nivel de estrés	0	0%	0	0%	0
Estrés	0	0%	0	0%	0	0%
Nivel intermedio de estrés	31	44%	28	40%	28	40%
Bajo nivel de estrés	39	56%	42	60%	42	60%

Nota. *N*=70; *n*=Frecuencia; %= porcentaje

En la tabla 6, en cuanto a la distribución y frecuencia de la dimensión territorio organizacional, se observa que existe predominio del bajo nivel 56%. Es decir, 6 de cada 10 colaboradores presentan un nivel bajo en lo que respecta territorio organizacional. De igual manera en la dimensión tecnología, se observa que existe predominio en el nivel bajo 60%. Por último, en la dimensión respaldo de grupo existe un predominio en el bajo nivel.

Anexo N.º 14.

Tabla 12.

Distribución y frecuencia de las dimensiones compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

Nivel	Compromiso Afectivo		Compromiso Normativo		Compromiso de Continuidad	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>N</i>	%
Muy Favorable	10	14%	69	99%	8	11%
Favorable	57	81%	1	1%	32	46%
Desfavorable	0	0%	0	0%	28	40%
Muy Desfavorable	3	4%	0	0%	2	3%

Nota. N=70; f: Frecuencia; %: porcentaje

En la tabla 8, en cuanto a la distribución y frecuencia de la dimensión compromiso afectivo, se observa que en la muestra existe predominio del nivel Favorable con 81% seguido del nivel muy favorable con 14%. Es decir, 8 de cada 10 colaboradores presentan un nivel favorable de compromiso afectivo. En la dimensión compromiso normativo, existe predominio en el nivel muy favorable 99% seguido del nivel favorable 1%. Por último, en la dimensión compromiso de continuidad existe un predominio en el nivel favorable 46% seguido del nivel desfavorable 40%.

Anexo N.º 15

Tabla 13. *Prueba de Normalidad*

Variables y dimensiones	<i>K-S</i>	<i>p</i>
Estrés Laboral	0,154	0,000
Clima Organizacional	0,168	0,000
Estructura Organizacional	0,153	0,000
Territorio Organizacional	0,214	0,000
Tecnología	0,226	0,000
Influencia de líder	0,154	0,000
Falta de cohesión	0,194	0,000
Respaldo de Grupo	0,17	0,000
Compromiso Organizacional	0,063	0,200
Compromiso Afectivo	0,068	0,200
Compromiso Normativo	0,098	0,093
Compromiso de Continuidad	0,081	0,200

Nota. $N=70$; $K-S$ = Kolmogorov Smirnov; p = Significancia (p)

En cuanto a la prueba de Kolmogorov - Smirnov nos muestra la variable de Estrés laboral y sus dimensiones, del cual se puede observar que existe una significancia menor a 0,05; es decir no presenta una distribución normal. Por otro lado, en cuanto a la variable compromiso organizacional y sus dimensiones, se puede observar que existe una significancia mayor a 0,05; es decir presentan una distribución normal.