



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE LA COMUNICACIÓN
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

Tesis

**ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO
ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE LA EMPRESA CENTRO DE
FORMACIÓN CAMPESINA DE LA PRELATURA DE SICUANI, AÑO 2023**

AUTOR:

Gabriela Katherine Huamaní Avendaño

ASESOR:

Mag. Ligia Narela Cateriano Fonseca

Para la obtención del Título profesional de:

Licenciada en Administración y Negocios Internacionales

AREQUIPA- PERÚ

2024

ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE LA EMPRESA CENTRO DE FORMACIÓN CAMPESINA DE LA PRELATURA DE SICUANI, AÑO 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	8%
2	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	2%
5	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	1%

8	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	1 %
9	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %
11	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Universidad de Cádiz Trabajo del estudiante	<1 %
15	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
18	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1 %

20

repositorio.upeu.edu.pe:8080

Fuente de Internet

<1 %

21

(Carlinda Leite and Miguel Zabalza). "Ensino superior: inovação e qualidade na docência", Repositório Aberto da Universidade do Porto, 2012.

Publicación

<1 %

22

repositorio.umb.edu.pe:8080

Fuente de Internet

<1 %

23

Jesús K. Yamamoto-Furusho, Andrea Sarmiento-Aguilar, Mario García-Alanis, Luis Enrique Gómez-García et al. "Hospital Anxiety and Depression Scale (HADS): Validation in Mexican patients with inflammatory bowel disease", Gastroenterología y Hepatología (English Edition), 2018

Publicación

<1 %

24

repositorio.upsjb.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

25

repositorio.utelesup.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

26

Marta P. Alves, Paulo R. Lourenço, Isabel Dimas. "Workgroup interdependence and satisfaction from a developmental perspective: the moderating role of the group's life cycle stage / Interdependencia y satisfacción en el grupo de trabajo desde la

<1 %

perspectiva del desarrollo: el rol moderador de la fase del ciclo de vida grupal", Revista de Psicología Social, 2017

Publicación

27

Jonatan Baños-Chaparro. "Gestión del tiempo y compromiso académico en estudiantes de psicología de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019", PsyArXiv, 2021

Publicación

28

repositorio.upn.edu.pe

Fuente de Internet

29

Submitted to Universidad Catolica de Trujillo

Trabajo del estudiante

30

"Redefiniendo las fronteras en la investigación del profesional contable: una perspectiva disruptiva", Universidad del Pacifico, 2024

Publicación

31

Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola

Trabajo del estudiante

32

Arturo Realyvásquez Vargas, Jorge Luis García Alcaraz, Julio Blanco Fernández. "Desarrollo y validación de un cuestionario de compatibilidad macroergonómica", Contaduría y Administración, 2016

Publicación

<1 %

<1 %

<1 %

<1 %

<1 %

<1 %

33

Hung-Yu Tsai. " The role of job insecurity in emotional exhaustion and work engagement during the COVID-19 pandemic: the moderating effect of organizational reward and care policies (: o) ", International Journal of Social Psychology, 2022

Publicación

<1 %

34

Submitted to Universidad Tecnologica del Peru

Trabajo del estudiante

<1 %

35

Verónica Ramírez Sánchez, Fabiola de Jesús Mapén Franco. "Evaluación del Compromiso Organizacional de Servidores Públicos en México", Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 2019

Publicación

<1 %

36

Samantha Tomasi, Santo Di Nuovo, M. Carmen Hidalgo. " Environment and mental health: empirical study on the relationship between contact with nature and symptoms of anxiety and depression () ", PsyEcology, 2020

Publicación

<1 %

37

Sandra Willman Carvajal, María Isabel Velasco Arango. "Relación en las percepciones del estilo de liderazgo del jefe inmediato con el desempeño laboral de los estudiantes en

<1 %

práctica de la universidad icesi1", Estudios Gerenciales, 2011

Publicación

38

Sergio Ramírez-Amaro, Dení Ramírez-Macías, Ricardo Vázquez-Juárez, Sergio Flores-Ramírez et al. "Population structure of the Pacific angel shark (*Squatina californica*) along the northwestern coast of Mexico based on the mitochondrial DNA control region", *Ciencias Marinas*, 2017

Publicación

<1 %

39

Yesid Oswaldo González Marín. "Habilidades directivas para el desarrollo de la gestión de conocimiento organizacional", *Universitat Politecnica de Valencia*, 2023

Publicación

<1 %

40

Diva Mendoza-Ocasal, Evaristo Navarro, Javier Ramírez, Johny García-Tirado, Fabian Román. "The effect of subjective well-being on the management of successful organizations", *Intangible Capital*, 2024

Publicación

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Activo

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN.....	1
ABSTRACT	2
CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA BÁSICA.....	3
Planteamiento del problema	3
Variables.....	6
Operacionalización de la variable	7
Objetivos de la investigación	7
Objetivo general	7
Objetivos específicos.....	7
Formulación del problema	8
Interrogante general.....	8
Interrogantes específicas	8
Hipótesis.....	9
Hipótesis general	9
Hipótesis específicas	9
Justificación.....	9
Justificación teórica.....	10
Justificación práctica	10
Justificación social	10
CAPITULO II: REVISIÓN Y FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	12
Antecedentes	12
Fundamentación teórica	16
Estrés laboral	16
Compromiso organizacional	24
CAPITULO III: MÉTODO	34
Tipo de investigación	34
Población y muestra	35
Técnicas e instrumentos	35
Técnicas.....	35
Instrumentos	36
Escala de Estrés laboral OIT – OMS.	36
Cuestionario de Compromiso Organizacional.	37

Procedimiento.....	37
CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	40
Confiabilidad de instrumentos	40
Resultados	40
Resultados descriptivos	41
Resultados inferenciales	58
Discusión.....	65
CONCLUSIONES	73
RECOMENDACIONES	75
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	77
ANEXOS.....	83
Anexo 1. Matriz de consistencia	83
Anexo 2. Operacionalización de variables	85
Anexo 3. Escala de estrés laboral OIT - OMS	86
Anexo 4. Cuestionario de compromiso organizacional	88
Anexo 5. Validación de los instrumentos	89
Anexo 6. Confiabilidad de los instrumentos	91
Anexo 7. Base de datos en Excel para Estrés laboral.....	93
Anexo 8. Base de datos en Excel para Compromiso organizacional	94
Anexo 9. Base de datos en SPSS.....	95

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables	7
Tabla 2. Fiabilidad de instrumentos	40
Tabla 3. Género de los encuestados	41
Tabla 4. Tabla de contingencia para género y estrés laboral de los encuestados.....	42
Tabla 5. Tabla de contingencia para género y Compromiso organizacional de los encuestados	42
Tabla 6. Grupo etario de los encuestados.....	43
Tabla 7. Tabla de contingencia para grupo etario y estrés laboral de los encuestados	44
Tabla 8. Tabla de contingencia para grupo etario y compromiso organizacional de los encuestados.....	45
Tabla 9. Nivel de estrés laboral	46
Tabla 10. Nivel de clima organizacional.....	47
Tabla 11. Nivel de estructura organizacional.....	48
Tabla 12. Nivel de territorio organizacional	49
Tabla 13. Nivel de tecnología	50
Tabla 14. Nivel de liderazgo	51
Tabla 15. Nivel de falta de cohesión	52
Tabla 16. Nivel de respaldo del grupo	53
Tabla 17. Nivel de compromiso organizacional.....	54
Tabla 18. Nivel de compromiso afectivo	55
Tabla 19. Nivel de compromiso de continuidad	56
Tabla 20. Nivel de compromiso normativo.....	57
Tabla 21. Test de normalidad.....	58
Tabla 22. Interpretación del coeficiente de correlación	59
Tabla 23. Relación del estrés laboral y compromiso organizacional.....	60
Tabla 24. Relación del clima y compromiso organizacional	60
Tabla 25. Relación de estructura y compromiso organizacional	61
Tabla 26. Relación del territorio y compromiso organizacional	62
Tabla 27. Relación de tecnología y compromiso organizacional.....	63
Tabla 28. Relación del liderazgo y compromiso organizacional	63
Tabla 29. Relación de falta de cohesión y compromiso organizacional	64
Tabla 30. Relación de respaldo del grupo y compromiso organizacional	65

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Conceptualización de componentes del compromiso organizacional	31
Figura 2. Procedimiento desarrollado en la investigación	38
Figura 3. Género de los encuestados	41
Figura 4. Grupo etario de los encuestados	43
Figura 5. Nivel de estrés laboral.....	46
Figura 6. Nivel de clima organizacional	47
Figura 7. Nivel de estructura organizacional	48
Figura 8. Nivel de territorio organizacional	49
Figura 9. Nivel de tecnología	50
Figura 10. Nivel de liderazgo	51
Figura 11. Nivel de falta de cohesión.....	52
Figura 12. Nivel de respaldo del grupo	53
Figura 13. Nivel de compromiso organizacional	54
Figura 14. Nivel de compromiso afectivo	55
Figura 15. Nivel de compromiso de continuidad	56
Figura 16. Nivel de compromiso normativo	57

RESUMEN

El trabajo investigativo tiene por finalidad establecer la relación entre estrés laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani.

La investigación es básica, cuantitativa, descriptivo – correlacional, no experimental y transversal. Como población de interés se consideró los 30 trabajadores y la muestra utilizada fue el total de la población, por lo cual la misma es censal no probabilística. Para la recolección de información se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, especificando uno por cada variable.

Luego del análisis de los hallazgos, se evidencia una correlación inversa entre estrés laboral y compromiso organizacional, dado por un coeficiente de Spearman de -0.981 y una significancia de 0.000, lo que significa que la relación observada es altamente significativa a nivel estadístico, y sugiere que mientras el estrés laboral aumenta, el compromiso organizacional tiende a disminuir de manera significativa en la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani.

Palabras claves: Estrés laboral, Compromiso organizacional, Clima organizacional, Respaldo del grupo, Territorio organizacional, Estructura organizacional.

ABSTRACT

The purpose of this research is to establish the relationship between work stress and organizational commitment in workers at the company Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani.

The research is basic, quantitative, descriptive-correlational, non-experimental and cross-sectional. The population of interest was considered to be 30 workers and the sample used was the total population, which is why it is a non-probabilistic census. For the collection of information, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument, specifying one for each variable.

After analyzing the findings, an inverse correlation between work stress and organizational commitment is evident, given by a Spearman coefficient of -0.981 and a significance of 0.000, which means that the observed relationship is highly significant at a statistical level, and suggests that while work stress increases, organizational commitment tends to decrease significantly in the company Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani.

Keywords: Work stress, Organizational commitment, Organizational climate, Group support, Organizational territory, Organizational structure.

CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA BÁSICA

Planteamiento del problema

Actualmente, es una prioridad para cualquier tipo de organización, ya sea pública o privada, contar con colaboradores que se identifiquen plenamente con los objetivos de la empresa y que trabajen activamente para alcanzarlos. Esta conexión entre la visión de la organización y la dedicación de sus empleados es esencial, ya que se ha demostrado que existe una relación directa entre el compromiso y la identificación de los colaboradores y el nivel de desempeño y productividad que pueden lograr. En última instancia, esta relación sólida se traduce en un impacto positivo en los resultados generales de la organización (Ramírez, 2020).

Cuando los colaboradores se sienten alineados con los valores y metas de la empresa, están más dispuestos a invertir tiempo y esfuerzo en su trabajo. Este alto nivel de compromiso no solo se traduce en un aumento en la calidad del trabajo, sino también en la creatividad y la innovación. Los empleados comprometidos están dispuestos a asumir responsabilidades adicionales y a encontrar soluciones efectivas para los desafíos que se presentan, lo que contribuye directamente al éxito de la organización (Loconi, 2021).

Cuando los empleados se sienten identificados con su lugar de trabajo, su moral es más alta y su satisfacción laboral aumenta. Esto, a su vez, disminuye tanto la rotación del personal como los costos ligados a la contratación y el entrenamiento de nuevos empleados. La identificación y el compromiso de los colaboradores no solo son beneficiosos para el rendimiento inmediato de la organización, sino que también contribuyen a su sostenibilidad a largo plazo y a su capacidad para mantenerse competitiva en un entorno empresarial en constante evolución. Por lo tanto, fomentar una cultura organizacional es una inversión estratégica fundamental para cualquier empresa que busque prosperar y crecer (Condori, 2021).

A nivel mundial, las organizaciones están intensificando sus esfuerzos para lograr el compromiso de sus colaboradores, reconociendo cada vez más el papel fundamental que desempeñan las personas en el éxito de una empresa. Se ha comprendido que es esencial desarrollar estrategias efectivas para motivar a los colaboradores y brindarles razones sólidas para trabajar en sintonía con los objetivos y metas de la organización. En el contexto específico de Perú, muchas empresas y organizaciones han adoptado una serie de enfoques y métodos para alcanzar este objetivo, ya que han reconocido la importancia de mantener a sus colaboradores conectados y comprometidos con su lugar de trabajo (Campana, 2021).

Estas iniciativas pueden incluir la promoción de un entorno de trabajo positivo y colaborativo, el fomento de la comunicación abierta y transparente, el reconocimiento y la

recompensa de los logros de los empleados, así como la creación de oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento personal. En última instancia, se trata de construir una cultura organizacional que valore a los empleados como activos fundamentales y que les ofrezca un sentido de pertenencia y propósito dentro de la empresa (Canales & Quesquén, 2021).

En el contexto peruano, esto cobra especial relevancia debido a la importancia de mantener a los colaboradores identificados con su centro de trabajo. Esto no solo contribuye al éxito a corto plazo de la organización, sino que también fortalece su capacidad para retener talento, aumentar la productividad y adaptarse a los desafíos cambiantes del mercado. En resumen, el compromiso de los colaboradores es una piedra angular para el crecimiento sostenible y el desarrollo de cualquier organización, y este enfoque está siendo cada vez más reconocido y aplicado en empresas de todo el mundo, incluyendo Perú (Zamora, 2021).

En los entornos organizacionales, los procesos que los conforman demandan una respuesta inmediata para mantener la armonía en todos los niveles de toma de decisiones. Esto permite que los equipos de trabajo puedan colaborar eficazmente y resolver de manera conjunta las diversas adversidades que puedan surgir en su camino. Sin embargo, esta aparente estabilidad se ve amenazada por la creciente tendencia a postergar, aplazar o retrasar el cumplimiento de las tareas asignadas, lo que impacta negativamente en el desarrollo adecuado de los acuerdos, tanto formales como informales, establecidos entre el individuo, el grupo y la organización (Arroyo & Risco, 2021).

Los avances tecnológicos y la globalización han dado lugar a una intensificación del entorno laboral, caracterizado por cambios constantes que someten a la fuerza laboral a demandas y presiones para cumplir con objetivos que son imperativos para mantener la competitividad. En este contexto, el compromiso organizacional emerge como un pilar fundamental que asegura la retención del personal y, por ende, del conocimiento en la empresa, además de mejorar la productividad y servir como fuente de innovación (Márquez, 2020).

El compromiso organizacional se ha convertido en un tema de interés a nivel internacional, ya que proporciona una comprensión profunda de la disposición de un colaborador para dedicar esfuerzo y compromiso significativo en beneficio de la organización. Asimismo, este concepto nos permite detectar cuándo un empleado comienza a distanciarse de la organización y contempla la posibilidad de abandonarla. En este sentido, el compromiso organizacional ha demostrado ser una herramienta invaluable para las empresas al facilitar la gestión de sus recursos humanos y otorgar el reconocimiento necesario a los trabajadores, con

el propósito de mantener su plena implicación y lealtad a la organización (Díaz & Escalante, 2022).

En un entorno laboral cada vez más dinámico y desafiante, el compromiso organizacional se erige como una piedra angular para la retención del talento, la mejora de la productividad y la promoción de la innovación en las empresas a nivel global. Su comprensión y promoción adecuadas son esenciales para el éxito y la sostenibilidad de las organizaciones en el siglo XXI (Hidalgo, 2019).

El estrés es un fenómeno que está influenciado por una serie de factores diversos y, aunque no puede ser exclusivamente atribuido a situaciones laborales específicas, el entorno laboral sigue siendo uno de los aspectos más significativos en la vida de las personas. La relación entre el estrés y la salud es un ámbito de gran relevancia en el estudio psicosocial. Aunque el estrés no puede ser atribuido únicamente a circunstancias laborales concretas, sigue siendo una de las áreas de mayor importancia en la vida de las personas (Chiang et al., 2018).

Cuando un trabajador experimenta estrés laboral, existe un impacto negativo en su rendimiento, satisfacción y compromiso con su trabajo. El estrés puede afectar la calidad de su desempeño, disminuir su satisfacción en el trabajo y, en última instancia, socavar su conexión con la organización en la que trabaja. No obstante, se ha observado que un nivel alto de compromiso organizacional puede desempeñar un papel fundamental en la gestión del estrés laboral (Condori, 2021).

Un trabajador comprometido con su organización tiene una conexión más sólida con su trabajo y se siente más identificado con la empresa. Esta identificación y compromiso pueden proporcionar un amortiguador contra el estrés laboral, ya que el empleado puede sentir un sentido de propósito y valor en su trabajo. Además, los empleados comprometidos suelen estar más dispuestos a buscar soluciones constructivas para abordar el estrés en el trabajo, como buscar apoyo de colegas o superiores, en lugar de simplemente sufrir en silencio (Salas, 2022).

Por lo tanto, fomentar el compromiso organizacional puede ser una estrategia efectiva para ayudar a los trabajadores a manejar mejor el estrés laboral. Esto puede lograrse a través de la promoción de una cultura empresarial que valore a los empleados, ofrezca oportunidades de desarrollo profesional y fomente la comunicación abierta y el apoyo mutuo. Un alto grado de compromiso no solo beneficia a los empleados, sino que también puede tener un impacto positivo en el rendimiento general y la salud organizacional (Rojas, 2020).

Es innegable que estas cuestiones cobran una gran relevancia en el contexto laboral peruano, donde las condiciones laborales a menudo no son las más favorables y persisten

obstáculos que no favorecen plenamente a los trabajadores. Esta situación ha dado lugar a una notoria insatisfacción por parte de los empleados, lo que se manifiesta claramente en una alta rotación de personal en los últimos años (Herrera, 2022).

En el caso de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani, se ha observado que los trabajadores se enfrentan a un entorno laboral caracterizado por la rigidez en el cumplimiento de normas y reglamentos. Esta rigidez puede afectar negativamente el compromiso tanto organizacional como profesional de los empleados, ya que su atención se ve enfocada principalmente en las expectativas de la organización en lugar de su bienestar personal. Como resultado, se presentan problemas laborales que incluyen la alta rotación de personal, el ausentismo, la disminución de la autoestima, la pérdida de productividad y el estrés.

Por esta razón, es imperativo tomar medidas para cuidar y apoyar a los trabajadores en la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani. La exploración de la relación entre estas variables es un paso importante para comprender la situación actual del personal y, a partir de esta comprensión, implementar medidas que contribuyan a mejorar su bienestar y su compromiso con la organización. Esta iniciativa no solo beneficia a los empleados, sino que también tiene un impacto positivo en la estabilidad y el rendimiento general de la organización.

Variables

Estrés laboral.

Acontecimiento que ocurre en diferentes aspectos de la vida y más característicamente en el entorno laboral, en donde conlleva a derivaciones físicas y psicológicas debido a la demanda de cumplir con las metas propuestas en las organizaciones (Quinteros, 2021).

Compromiso organizacional.

Es aquella evaluación psicológica que establece cada trabajador en base a criterios afectivos como los riesgos existentes al estar o no en el puesto laboral, por tanto, este estado psicológico le ayuda a determinar si tiene interés de aportar y pertenecer a la empresa o tiene interés de separarse de ella (Figuroa, 2016).

Operacionalización de la variable

Tabla 1.

Operacionalización de las variables

Variable	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Estrés laboral	Clima organizacional	1, 10, 11, 20	Ordinal
	Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	
	Territorio organizacional	3, 15, 22	
	Tecnología	4, 14, 25	
	Liderazgo	5, 6, 13, 17	
	Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	
	Respaldo del grupo	8, 19, 23	
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	1,2,3,4,5,6 (3,4 y 5 ítems inversos)	
	Compromiso de continuidad	7,8,9,10,11,12	
	Compromiso normativo	13,14,15,16,17,18 (13 ítem inverso)	

Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar la relación entre estrés laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani.

Objetivos específicos

- Determinar el nivel de estrés laboral en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani.
- Determinar el nivel de compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani.
- Determinar la relación entre clima y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani.

- Establecer la relación entre estructura y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani.
- Determinar la relación entre territorio y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani.
- Determinar la relación entre tecnología y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani.
- Establecer la relación entre liderazgo y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani.
- Determinar la relación entre falta de cohesión y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani.
- Establecer la relación entre respaldo de grupo y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani.

Formulación del problema

Interrogante general

¿Cuál es la relación entre estrés y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani?

Interrogantes específicas

- ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani?
- ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani?
- ¿Cuál es la relación entre clima y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani?
- ¿Cuál es la relación entre estructura y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani?
- ¿Cuál es la relación entre territorio y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani?
- ¿Cuál es la relación entre tecnología y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani?
- ¿Cuál es la relación entre liderazgo y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani?

- ¿Cuál es la relación entre falta de cohesión y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani?
- ¿Cuál es la relación entre respaldo de grupo y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani?

Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación inversa significativa entre estrés laboral y compromiso organizacional en trabajadores la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani.

Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre clima y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani.
- Existe relación significativa entre estructura y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani.
- Existe relación significativa entre territorio y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani.
- Existe relación significativa entre tecnología y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani.
- Existe relación significativa entre liderazgo y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani.
- Existe relación inversa significativa entre falta de cohesión y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani.
- Existe relación significativa entre respaldo de grupo y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani.

Justificación

Justificación teórica

Carrasco (2019) en su libro, establece que cuando el objetivo de un estudio es conceptualizar la reflexión y la discusión académica relacionados al conocimiento existente, confrontando la teoría, comparando los resultados o haciendo epistemología en relación con el conocimiento que ya existe, existe una justificación teórica.

Este estudio pretende contribuir a la literatura académica y aportar conocimientos de utilidad práctica para la organización. Los resultados pueden ayudar a identificar áreas de mejora en la gestión del estrés y en el fomento del compromiso organizacional, beneficiando tanto a los trabajadores como a la empresa en su conjunto. La justificación del estudio radica en su relevancia en el contexto actual de la gestión de recursos humanos, su potencial para mejorar la calidad de vida de los empleados y su contribución al conocimiento científico en este campo específico. Al abordar estos temas, se proporciona insights valiosos que permitan a las organizaciones desarrollar estrategias efectivas para crear un entorno laboral más saludable y productivo.

Justificación práctica

En correspondencia con Arias (2019) en su libro donde señala que una investigación demuestra la justificación práctica al instante de lograr el desarrollo o apoyo para dar solución a un problema o, por lo menos, efectúa una propuesta de condiciones que al ser aplicadas influyan en su resolución.

El estudio es de gran importancia ya que permite evidenciar el comportamiento del compromiso organizacional y el estrés, así como su relación, proporcionando información valiosa para realizar cambios o afianzar decisiones por parte de las autoridades responsables del manejo de recursos humanos y de las condiciones de trabajo. Esto, a su vez, podría aumentar el compromiso de los trabajadores. A partir de los resultados obtenidos, se buscará establecer estrategias que mejoren el contexto actual, contribuyendo a un entorno laboral más saludable y productivo. La implementación de estas estrategias basadas en evidencia empírica permite a la organización abordar eficazmente los desafíos relacionados con el estrés laboral y el compromiso, beneficiando tanto a los empleados como a la organización en su conjunto.

Justificación social

Según Carrasco (2019), la justificación social se fundamenta en los beneficios que brinda a los colaboradores o individuos de una organización en términos de una mejora de su entorno social.

El sistema laboral requiere la participación del recurso humano, que debido a su diversidad en caracteres, personalidad, temperamento y otros factores, se torna complejo a la hora de estandarizar niveles de exigencia, comportamiento o reacción ante las circunstancias cotidianas o eventuales en la ejecución de sus jornadas. De esta complejidad surge la justificación social del estudio, ya que busca analizar una problemática latente en el contexto de interés. El objetivo es establecer recomendaciones y acciones de primera medida que contribuyan a resolver el problema existente. Al abordar esta problemática, el estudio pretende generar un aporte significativo al entendimiento y mejoramiento del entorno laboral, promoviendo prácticas que beneficien tanto a los empleados como a la organización.

CAPITULO II: REVISIÓN Y FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Antecedentes

Campana (2021) en su estudio quiere determinar la relación entre estrés laboral y compromiso organizacional en colaboradores del Hospital Subregional de Andahuaylas constituye un tema de interés relevante el sector salud. Esta investigación adoptó enfoque metodológico cuantitativo, básico, correlacional. La muestra fueron 54 trabajadores, quienes respondieron a instrumentos de medición específicos para evaluar ambas variables. Los resultados obtenidos indicaron que el 39% presenta un moderado estrés laboral, mientras que el 44% muestra un moderado compromiso organizacional. El análisis estadístico, mediante el Rho de Pearson, reveló una relación inversa y baja ($r = -0.337$). Estos hallazgos sugieren que a medida que aumenta el nivel de estrés laboral, el compromiso organizacional tiende a disminuir, aunque la relación no es fuerte. Este fenómeno destaca la importancia de implementar estrategias y programas de apoyo organizacional para mejorar el bienestar y el compromiso de en entornos de alta presión como el servicio de emergencia hospitalaria.

Zamora (2021) en su estudio busca establecer la relación entre compromiso organizacional y estrés laboral en trabajadores de la Municipalidad de Chepén es un tema de relevancia. La presente investigación se enmarca dentro de un estudio correlacional. La muestra fueron 43 trabajadores, quienes respondieron a una encuesta diseñada. Los resultados revelan que el 82% de los participantes presentan un compromiso afectivo adecuado, mientras que el 86% manifiesta un compromiso de continuación igualmente adecuado y el 93% muestra un compromiso normativo adecuado. En cuanto al estrés laboral, el 85% considera que experimenta un estrés laboral regular. Asimismo, el análisis estadístico mediante el Rho de Spearman arrojó un valor de -0.443 , demostrando una asociación negativa moderada. Estos hallazgos sugieren que un mayor compromiso organizacional podría estar asociado con menores niveles de estrés laboral, lo cual tiene implicaciones significativas para el diseño de políticas de gestión y bienestar laboral en el contexto municipal.

Durand (2021) realizó un estudio sobre la relación entre síndrome de burnout y compromiso organizacional en representantes financieros de una entidad bancaria de Arequipa es un tema crucial en el ámbito de la gestión organizacional y la salud ocupacional. Tuvo por propósito determinar la relación, la investigación fue cuantitativa y correlacional, utilizando una muestra de 80 participantes. Los datos se recopilaron mediante encuestas. Los resultados principales revelaron que existe una relación baja pero directa y significativa ($\rho = 0.356$). Estos hallazgos sugieren que, aunque el burnout es generalmente visto como un factor negativo,

puede coexistir con niveles modestos de compromiso organizacional. Este descubrimiento resalta la necesidad de una gestión adecuada del estrés y el burnout para mantener y potenciar el compromiso de los empleados en el sector financiero, lo que puede tener implicaciones para las estrategias del bienestar laboral en las instituciones bancarias.

Silva (2021) desarrolló un estudio sobre estrés laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de OPECOVI S.A.C. de Chepén constituye un área de estudio significativa para entender la dinámica del bienestar y la motivación en el entorno laboral. La metodología empleada fue correlacional y no experimental. La muestra fue compuesta por 35 participantes, y se utilizaron dos instrumentos de medición: el cuestionario de la OIT y el cuestionario de Meyer y Allen. Los resultados principales indicaron que existe una relación directa, positiva y baja entre el compromiso organizacional y el estrés laboral ($\rho = 0.472$). Estos hallazgos sugieren que, aunque el estrés laboral está presente, puede haber un nivel moderado de compromiso organizacional entre los colaboradores. Este descubrimiento subraya la importancia de desarrollar estrategias de gestión del estrés y programas de apoyo para fortalecer el compromiso organizacional, lo cual puede mejorar el rendimiento y el bienestar en el contexto empresarial.

Canales y Quesquén (2021) en su investigación tienen por propósito determinar la correspondencia entre estrés laboral y compromiso organizacional en el personal administrativo de una entidad pública. Estudio no experimental y correlacional. La muestra estuvo constituida por 130 empleados. Los datos se recolectaron utilizando la “Escala de la OIT-OMS” y el Cuestionario de Meyer et al., ambos instrumentos fueron sometidos a pruebas para verificar su validez y confiabilidad. Los resultados indicaron que existe una relación significativa. Específicamente, se encontró que el valor de correlación es significativo de intensidad media e inversa ($r=-0.202$). Estos hallazgos sugieren que a medida que aumenta el estrés laboral, el compromiso organizacional de empleados disminuye moderadamente. Este estudio resalta la importancia de abordar el estrés laboral en las entidades públicas para mejorar el compromiso organizacional y, en última instancia, el rendimiento y bienestar del personal administrativo.

Loconi (2021) en su investigación presenta por finalidad establecer la relación entre estrés laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la UGEL Chiclayo fue el foco de esta investigación. Estudio cuantitativo, aplicada y descriptivo, transversal. Se utilizaron la “Escala de la OIT/OMS” y de Meyer y Allen, los cuales fueron aplicados a una muestra de 75 trabajadores mediante la técnica de la encuesta. Se evidenció que no existe una relación significativa, esta conclusión contrasta con hallazgos de investigaciones previas en el sector

privado, donde se ha encontrado una relación entre estas variables. Este resultado sugiere que las dinámicas de estrés y compromiso pueden variar significativamente entre sectores públicos y privados, destacando la necesidad de enfoques personalizados en la gestión del personal y las estrategias de bienestar laboral.

Condori (2021) en su estudio busca establecer la relación entre compromiso organizacional y estrés laboral en personal administrativo de instituciones educativas fue objeto de este estudio. Investigación correlacional, no experimental y transversal. La muestra fue censal, conformada por 61 trabajadores. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de Meyer y Allen y la “escala de la OIT-OMS”. Los resultados indicaron que el coeficiente de Spearman presentó una significancia de 0.016, lo que permite concluir que existe una relación, se observó que el coeficiente de -0.431, indicando una concordancia media negativa entre las variables. Esto implica que a medida que el compromiso organizacional aumenta, el estrés laboral tiende a disminuir moderadamente. Estos hallazgos subrayan la importancia de implementar estrategias efectivas de gestión del estrés y planes que fomenten el compromiso organizacional, para mejorar el bienestar y la productividad del personal administrativo en las instituciones educativas.

Márquez (2020) desarrolló un estudio sobre la relación entre compromiso organizacional y estrés laboral en personal administrativo de un organismo del estado fue el foco central. La metodología empleada es correlacional, con una muestra de 100 participantes. Se utilizaron como instrumentos de medición el cuestionario. Los resultados principales indicaron que existe una relación de intensidad baja, evidenciada por un Tau de Kendall, de -0.024. Este hallazgo sugiere que, aunque hay una relación inversa entre las dos variables, su intensidad es muy baja. Este resultado destaca la necesidad de investigar más a fondo otros factores que puedan influir, así como de desarrollar intervenciones específicas para mejorar el bienestar y la motivación del personal administrativo en los organismos estatales.

Delgado et al. (2020) en su artículo, se plantean por finalidad demostrar la interrelación entre estrés y desempeño laboral. Se planificó un estudio no experimental y correlacional transversal, mixto. En la investigación participaron 98 trabajadores de la institución, quienes constituyeron el tamaño muestral. La interpretación de los resultados se realizó en base a las variables. Se encontró que el 98% manifestó niveles medio y alto de estrés, mientras que el 39.8% de los evaluados presentó un nivel regular en su desempeño laboral dentro de la organización. Los resultados permitieron concluir, de acuerdo a la presencia de una correlación moderada y negativa. Este hallazgo indica que, a medida que aumenta el grado de estrés, el

nivel de desempeño laboral tiende a disminuir. Estos resultados subrayan la importancia de gestionar adecuadamente el estrés laboral para mejorar el rendimiento de los empleados.

Álvarez y Reyes (2019) desarrollaron un estudio sobre compromiso organizacional y síndrome de burnout en colaboradores de cine de Trujillo. La metodología adoptada fue sustantiva, no experimental y correlacional. Se contó con una muestra de 193 participantes, y se utilizaron el cuestionario de Meyer y Allen y el instrumento MBI para la recolección de datos. Los resultados principales revelaron que existe una relación muy débil entre ambas variables, evidenciada por una correlación de -0.200 . Este hallazgo sugiere que, aunque hay una relación inversa, su intensidad es muy baja, lo que indica que el compromiso organizacional y el síndrome de burnout están débilmente relacionados. Estos resultados destacan la importancia de explorar otros factores que puedan influir tanto en el compromiso organizacional como en el burnout, y de desarrollar intervenciones específicas para abordar estos desafíos en el contexto laboral del cine.

Reza (2018) desarrolló una tesis tuvo como objetivo principal determinar la influencia del estrés laboral en el compromiso organizacional de los empleados. La metodología empleada fue no experimental y correlacional, utilizando una muestra de 36 participantes. Los instrumentos manejados fueron la “escala de la OIT” y el de Meyer y Allen. Los resultados revelaron que existe una relación inversa y de baja intensidad, lo cual se evidenció mediante una correlación de -0.291 . Este hallazgo sugiere que a medida que el estrés aumenta, el compromiso organizacional tiende a disminuir ligeramente. Estos resultados subrayan la importancia de gestionar adecuadamente el estrés laboral para mantener y potencialmente mejorar el nivel de compromiso organizacional entre el personal de planta. Además, resalta la necesidad de implementar estrategias efectivas de manejo del estrés y programas de apoyo organizacional.

Arcos (2017) realizó un estudio tuvo como objetivo determinar la influencia de la sobrecarga de trabajo sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones. Estudio cuantitativo, correlacional, y contó con una muestra de 349 participantes, se utilizó el cuestionario como instrumento de medición. Los resultados principales indican que el compromiso organizacional se encontraba en un nivel medio, con una mayor evidencia en el componente de continuidad. Además, el análisis estadístico de regresión lineal reveló un coeficiente de -0.665 , lo cual sugiere que existe una relación inversa o negativa. Esto implica que a medida que aumenta la sobrecarga de trabajo, el compromiso organizacional tiende a disminuir significativamente. Estos hallazgos subrayan la importancia

de gestionar la carga laboral de manera efectiva para mantener y mejorar el compromiso organizacional, lo cual es crucial para el rendimiento y la satisfacción de los empleados en el sector de telecomunicaciones.

Fundamentación teórica

Estrés laboral

Es un componente esencial en la vida laboral contemporánea. Las transformaciones en la naturaleza del trabajo, el ambiente laboral y el comportamiento organizacional son factores que indudablemente aumentan el estrés laboral entre los empleados. Este incremento del estrés no solo impacta el desempeño laboral, sino que también conlleva repercusiones significativas para los empleados. El estrés crónico puede derivar en problemas de salud como enfermedades cardiovasculares, trastornos del sueño y trastornos de ansiedad, entre otros. Por lo tanto, es fundamental que las organizaciones reconozcan la importancia de gestionar el estrés laboral de manera efectiva, implementando estrategias de apoyo y bienestar que puedan mitigar sus efectos negativos y promover un ambiente de trabajo más saludable y productivo (Beheshtifar et al., 2021).

De acuerdo con Wan et al. (2014), es una reacción física y emocional que se produce cuando las exigencias laborales superan los recursos y habilidades de los empleados para gestionarlas. Diversos factores inciden en este tipo de estrés, destacándose el papel del empleado, el entorno físico y el contexto social en el que opera. El estrés de rol se define como la tensión que emerge cuando las exigencias del trabajo son ambiguas, contradictorias o excesivas. Los empleados pueden experimentar agobio si consideran que las exigencias de su carga superan su capacidad para manejarlas de manera efectiva. Este tipo de estrés puede aparecer en situaciones en las que las expectativas para el empleado no están claras o cuando se le asignan tareas, no están claras o cuando las tareas asignadas son contradictorias o inalcanzable la productividad, sino que también afecta el bienestar emocional y físico del empleado, lo que puede inducir ansiedad, frustración y agotamiento

Así mismo Quinteros (2021), menciona que el estrés es un fenómeno omnipresente en diversos aspectos de la vida, pero se manifiesta de manera particularmente aguda en el entorno laboral. Este tipo de estrés surge debido a las demandas y presiones asociadas con el cumplimiento de las metas organizacionales, lo que puede llevar a consecuencias tanto físicas como psicológicas para los empleados. El estrés laboral puede definirse como la respuesta adversa que las personas experimentan cuando las exigencias del trabajo superan su capacidad para enfrentarlas. Esta condición no solo afecta el bienestar individual, sino que también puede

repercutir negativamente en el rendimiento y la productividad dentro de las organizaciones. Por ello, es crucial que las empresas implementen medidas efectivas para gestionar el estrés laboral, promoviendo un equilibrio saludable entre las demandas laborales y los recursos disponibles para los trabajadores.

Palomino (2018), señala que la gestión eficaz del estrés laboral requiere una armonía entre diversos aspectos del entorno laboral y las expectativas organizacionales. Las alteraciones, consultas y requisitos impuestos a los empleados demandan una capacidad de adaptación continua. Las concesiones que los trabajadores deben hacer para acostumbrarse a estas demandas son inevitables. No obstante, no representa un problema significativo si los empleados son capaces de ajustarse adecuadamente. Según los psicólogos, el estrés se manifiesta cuando los recursos empleados para enfrentar estas situaciones son ineficaces y el problema persiste durante un período prolongado o se torna extremadamente grave. En tales casos, la incapacidad para manejar el estrés adecuadamente puede llevar a consecuencias negativas al trabajador como para su desempeño laboral. Es crucial, por tanto, que las organizaciones implementen estrategias de apoyo y recursos adecuados para gestionar el estrés de manera efectiva

En el entorno laboral, es común enfrentarse a situaciones complejas y tomar decisiones inmediatas que generan estrés. La carga de trabajo, especialmente cuando es excesiva o difícil de manejar, amplifica esta respuesta de estrés. La capacidad de un trabajador para enfrentar estas situaciones se pone a prueba diariamente, y la intensidad del estrés experimentado es directamente proporcional a la dificultad de las tareas asignadas. Se manifiesta como una respuesta inmediata a los desafíos cotidianos, y su impacto puede ser considerable tanto para el individuo como para la organización. Por tanto, es esencial que las empresas desarrollen estrategias de gestión del estrés y proporcionen apoyo adecuado para ayudar a los empleados a manejar estas demandas de manera efectiva, promoviendo así un entorno de trabajo más saludable y productivo (Arroyo & Risco, 2021).

Es una respuesta emocional negativa que se manifiesta como una sensación de irritación y frustración cuando una persona se siente incapaz de completar una tarea. Las demandas constantes, la presión para cumplir con plazos ajustados y las expectativas elevadas contribuyen a la prevalencia del estrés en el trabajo. Este fenómeno no solo impacta el bienestar individual, sino que también puede reducir la productividad y aumentar el ausentismo. Por lo tanto, es crucial que las organizaciones reconozcan y aborden el estrés laboral mediante la

implementación de estrategias de manejo del estrés y la creación de un ambiente de trabajo que promueva el equilibrio y la salud integral de sus empleados (Aguirre, 2022).

Bada et al. (2020), caracteriza al estrés laboral por tres componentes fundamentales: agotamiento emocional, despersonalización de las relaciones interpersonales y falta de realización personal en el ámbito laboral. El estrés laboral, que se manifiesta a través de la ansiedad y la presión constante en el entorno laboral, puede tener impactos significativos de los empleados, lo que a su vez repercute en la eficiencia y el rendimiento laboral. Además, la falta de bienestar en el trabajo puede generar conflictos interpersonales y dificultades en la comunicación, lo que afecta la cohesión del equipo y la consecución de objetivos comunes. Por tanto, es fundamental implementar estrategias de gestión del estrés y promover un ambiente laboral saludable y equilibrado para garantizar el bienestar de todos los colaboradores y el éxito sostenible de la organización. colaborar en la empresa familiar.

El estrés laboral puede tener un impacto significativo tanto a nivel físico como emocional en los trabajadores, y los efectos derivados de esta condición pueden ser sumamente perjudiciales para la salud de las personas, dado que puede desencadenar trastornos mentales como la depresión, la cual, en casos extremos, puede desembocar en consecuencias fatales (P. García et al., 2020).

Beheshtifar et al. (2021), conceptualiza el estrés como un síndrome que se desarrolla progresivamente a medida que los individuos se dedican a su profesión. Este síndrome se caracteriza por una serie de cambios en el comportamiento y el bienestar de las personas, que los alejan de su funcionamiento habitual. Estos cambios pueden manifestarse en forma de irritabilidad, disminución de la eficiencia, agotamiento físico y mental, y una sensación general de insatisfacción. El estrés laboral no solo afecta la salud y el bienestar de los empleados, sino que también puede impactar negativamente en la productividad y el clima organizacional. Por lo tanto, es fundamental que las organizaciones implementen estrategias efectivas para gestionar y mitigar el estrés laboral, promoviendo un entorno de trabajo saludable y sostenible.

Tipos de estrés laboral. De acuerdo con Miller y Dell Smith (2010), el estrés puede ser evidenciado en tres tipologías, dependiendo del manejo que el individuo en relación al estrés, a continuación, se presentan estos tipos.

- **Estrés agudo:** se considera un tipo de estrés de corta duración y está influenciado tanto por las circunstancias actuales como por los escenarios que pueden generar una alta demanda en el futuro cercano. una condición que puede provocar dolores de cabeza severos de tipo tensional, malestar estomacal y otros síntomas.

- Estrés agudo episódico: las personas que están continuamente estresadas desarrollan esta condición. Las personas que exhiben desorden, confusión y arrebatos en múltiples facetas de su vida diaria reflejan esto. Las personas que experimentan este tipo de estrés se vuelven excesivamente agitadas, malhumoradas, irritables, preocupadas y tensas. Como resultado, sus relaciones profesionales se deterioran rápidamente y el trabajo es estresante.
- Estrés crónico: ocurre cuando una persona no puede escapar de las circunstancias o momentos difíciles por los que está pasando. El estrés de las exigencias y presiones constantes durante lo que parece una eternidad es otro nombre para este tipo de estrés. Sin esperanza, el individuo desiste de buscar respuestas. Los eventos estresantes traumáticos en la infancia que se intensifican y duran a lo largo de la edad adulta son la causa del estrés crónico.

De acuerdo con Martínez (2004), existen tipos especiales de estrés laboral, entre los cuales se tienen:

- Desgaste profesional o Burnout: este es un tipo importante de estrés laboral que afecta a muchas personas cuyo trabajo se ha transformado en un origen constante de estrés e infelicidad.
- Estrés Tecnológico: el uso de TIC's en el trabajo es la causa, la contraparte de esta variación para ciertas profesiones es la necesidad de mantenerse al tanto de los nuevos desarrollos para mantener el empleo o garantizar un nivel mínimo de servicio. Otro tipo de estrés causado por el aburrimiento es la tensión que resulta del trabajo repetitivo o tedioso en la computadora.

Fases de estrés laboral. De acuerdo a Chiavenato (2019), la reacción del cuerpo humano frente el estrés se manifiesta en tres etapas: alarma, resistencia y agotamiento.

- Alarma: ocurre cuando una persona reconoce y siente un peligro, ya sea psicológico (daño corporal) o físico (dolor físico) (posibilidad de perder algo, como un trabajo). En este punto, comienzan a ocurrir los cambios psicológicos antes mencionados.
- Resistencia: el individuo desarrolla resistencia a la amenaza inicial, los síntomas psicológicos de la fase de alerta desaparecen, pero el factor estresante que los provocó sigue existiendo. El aumento de la secreción de hormonas por parte de las glándulas pituitaria o suprarrenal parece ser la causa de la resistencia.
- Agotamiento: una persona alcanza la fase de fatiga cuando se expone al factor estresante durante un período prolongado. Las glándulas pituitaria y suprarrenal se

vuelven menos activas y el cuerpo es incapaz de adaptarse al estrés continuo. Reaparecen muchos síntomas psicológicos de la fase de alerta. Si el estrés no desaparece, la persona comienza a sentirse agotada, lo que puede provocar lesiones corporales graves o incluso la muerte por un ataque cardíaco u otro tipo de enfermedad cardíaca.

Dimensiones del estrés laboral. Partiendo del instrumento de evaluación denominado “Escala de Evaluación del Nivel de Estrés Laboral” creado por la OIT y la OMS, el estrés laboral puede ser descrito como una reacción emocional, física y mental que surge cuando las exigencias y presiones del entorno laboral exceden la habilidad de la persona para hacerles frente de forma eficaz y adecuada. La escala de evaluación analiza minuciosamente los diversos factores internos y circunstanciales del entorno laboral a través de un total de 25 ítems meticulosamente estructurados en siete dimensiones fundamentales: clima organizacional, estructuras organizacionales, territorio organizacional, aplicada , influencia y liderazgo, carencia de cohesión y apoyo del grupo de trabajo. Cada uno de estos aspectos importantes se analiza detalladamente para proporcionar una visión completa y exhaustiva de los diversos elementos que contribuyen de manera significativa al estrés dentro del exigente ambiente laboral actual. Esta útil herramienta de evaluación permite categorizar el nivel de estrés laboral en tres diferentes categorías: bajo , intermedio y alto, lo cual brinda una medición detallada y exacta que facilita la identificación de áreas críticas y la posterior implementación de correctivas para potenciar el bienestar y la salud emocional de los colaboradores (Portal et al., 2022).

Clima organizacional. Se considera como la percepción compartida por un agrupamiento de personas que interactúan entre sí y con la organización. En este sentido, el término “clima” se refiere a una percepción establecida de un conjunto de características, que pertenecen a un determinado grupo de individuos. Esta estrategia tiene en cuenta las perspectivas únicas de las personas sobre cómo operan las organizaciones; el grado en que los individuos se ven influidos por estas percepciones está determinado principalmente por las circunstancias en las que se encuentran (Arroyo & Risco, 2021).

Pastor (2018) señala que el clima organizacional puede ser comprendido como el nivel de percepción que presentan los colaboradores en relación con asuntos concernientes al entorno laboral, permitiendo desarrollar un análisis que busca la orientación enfocada hacia decisiones correctivas y preventivas requeridas con el propósito de mejorar, optimizar o fortalecer las tareas y metas planificadas de la organización.

El clima organizacional es la personalidad de una institución que incide en la conducta de los trabajadores; crea los procedimientos organizacionales para la correcta gestión, cambios e innovación; también determina la calidad de la atención y de los bienes y/o servicios prestados; y satisfacción laboral (Acuy, 2022).

Es aquella que puede repercutir favorable o negativamente en la persona, ya sea en la forma de pensar, hacer o sentir en el trabajo. Además, es aquello que influye directamente en la conformidad del individuo frente a los estilos de vida de sus miembros. el grupo u organización (Chulca, 2021).

Sin embargo, Chanduví (2020) señala que los factores que provocan satisfacción o insatisfacción en el trabajo dependen de las expectativas que se supone que el puesto debe generar en quienes lo ocupan. El ambiente organizacional se enfoca en las impresiones de una persona sobre su trabajo; sin embargo, estos factores producen satisfacción o insatisfacción en el trabajo.

Estructura organizacional. Independientemente de la posición que se ocupe dentro de una organización, siempre habrá tareas que resulten difíciles de realizar. Esto se debe, en gran medida, a la elevada cantidad de responsabilidades y la complejidad inherente a muchas funciones laborales. La acumulación de tareas y la dificultad de las mismas pueden generar altos niveles de estrés entre los empleados. Todas las actividades desarrolladas en el entorno organizacional son fundamentales para el crecimiento y desarrollo de las compañías. Por tanto, es crucial que las organizaciones reconozcan la importancia de equilibrar la carga de trabajo y proporcionar el apoyo necesario para que los empleados puedan manejar sus responsabilidades de manera eficiente. La implementación de estrategias adecuadas para la gestión de tareas y el apoyo continuo puede contribuir significativamente a la mejora del desempeño y el bienestar general de los trabajadores, favoreciendo así el éxito organizacional a largo plazo (Palomino, 2018).

La presión psicológica a la que una persona está sujeta en su trabajo puede manifestarse en la necesidad de cumplir con plazos estrictos, gestionar múltiples tareas simultáneamente o enfrentar desafíos complejos. El manejo inadecuado de estas demandas puede resultar en altos niveles de estrés, afectando negativamente tanto el rendimiento individual como el clima organizacional. Es fundamental que las empresas reconozcan estas presiones y desarrollen estrategias de apoyo y gestión del estrés para ayudar a los empleados a mantener un equilibrio saludable entre sus demandas laborales y su bienestar personal, promoviendo así un entorno de trabajo más productivo y satisfactorio (Goicochea, 2018).

De acuerdo con Arroyo y Risco (2021), el término “estructura organizacional” se usa para describir las características y relaciones que representan formal e informalmente el modo o procedimiento por el cual se establecen y comunican. Asimismo, la estructura de la organización hace referencia al modelo en el que la institución determina sus ocupaciones y procesos para cada una de sus departamentos o áreas de la empresa

En general, está en la búsqueda de organización de las tareas y responsabilidades entre diferentes áreas o departamentos, ya sea delegando trabajo, repartiendo puestos o en la toma de decisiones. De igual modo, la estructura accede a la asignación de actividades en concordancia con la dificultad del puesto y las habilidades de los colaboradores, aunque esta se encarga del análisis del proceso adecuado y decidir la estructura idónea para la empresa (Chulca, 2021).

Territorio organizacional. Según Matheus (2021), es considerada una particularidad que comprende a los trabajadores que componen la empresa, así como los entornos en los que ésta ejerce, en los que se desenvuelven cada una de las interrelaciones entre los individuos, tanto de manera física como virtual, formando igualmente un sentido de la pertenencia del espacio de la empresa donde desarrolla sus actividades.

Este aspecto se relaciona directamente con las diversas circunstancias físicas a las que se ven sometidos los empleados en el desempeño de sus labores en la empresa; más específicamente, hace referencia al entorno en el que se desenvuelven, la cantidad y calidad de las luminarias presentes, el nivel de intensidad sonora al que están expuestos, el tipo de higiene o contaminación ambiental que les rodea, entre otros aspectos físicos relevantes (Chulca, 2021).

Tecnología. Existe un vínculo potencial entre la falta de tecnología y el estrés, ya que la falta de tecnología podría obstaculizar el desarrollo de las operaciones. Esta se encuentra enfocada con la disposición de materiales que la organización utiliza para combatir los desafíos que plantea el entorno. Es vital que las personas tengan un cierto grado de formación para poder aprovechar la tecnología porque, aunque la tecnología sea de la empresa, depende de la persona expresar todo su potencial (Arroyo & Risco, 2021).

J. Arias (2021) en un sentido positivista, la tecnología permite acelerar de forma significativa las comunicaciones, facilitando la administración eficiente de los procedimientos comerciales y la obtención oportuna y confiable de información relevante; no obstante, en un sentido negativo, es importante reconocer que también pueden generar situaciones de frustración y desafíos adicionales. La tecnología se ha transformado por completa la forma en que se llevan a cabo las tareas laborales y en la que se desarrollan las actividades profesionales

en la actualidad. Este cambio ha impactado significativamente la dinámica de los procesos laborales, permitiendo una mayor eficiencia y productividad en el entorno laboral.

Liderazgo. De acuerdo con Matheus (2021), el liderazgo es la capacidad de ejercer incidencia sobre un agrupamiento específico de individuos para motivarlos a establecer y alcanzar metas. También es el método por el cual uno puede influir en un grupo específico de personas para un propósito particular.

El liderazgo efectivo debe ser concebido como un tipo de influencia positiva y motivadora que logra que los integrantes de una empresa se comprometan de forma voluntaria y entusiastas para trabajar en conjunto hacia la consecución de los objetivos establecidos por la organización. Esta clase de influencia puede ser ejercida de múltiples formas y maneras diversas. La persona que ejerce este nivel de autoridad y liderazgo es considerada como un líder dentro de la organización. Este individuo no necesariamente necesita tener una posición de autoridad formal para desempeñar eficazmente este rol en el equipo de trabajo. Se podría argumentar convincentemente que el liderazgo efectivo implica la habilidad de organizar de forma estratégica, dirigir con claridad y, en última instancia, motivar a los demás para que ejecuten las tareas asignadas, al mismo tiempo que establece un ambiente armonioso y colaborativo con el mínimo esfuerzo requerido por parte del equipo (Pastor, 2018).

Falta de cohesión. En lo que respecta a la cohesión grupal, es fundamental tener en cuenta el factor que contribuye a la comprensión de las dinámicas del grupo, lo cual resulta esencial para fomentar un entorno laboral armonioso y productivo. Cuando se establece y fortalece, la cohesión grupal tiene el potencial de incrementar significativamente los horizontes de aprendizaje, satisfacción personal, eficacia en la comunicación y, por ende, la productividad del equipo mediante mejoras en las conexiones sociales y el ambiente laboral (Matheus, 2021).

Esta característica o aspecto debe de encontrarse controlada por los individuos y se encuentra íntimamente relacionado con la unidad del grupo de trabajo, en específico para el cargo desempeñado o en aquellas tareas desarrolladas dentro del área laboral. De hecho, en general, las personas tienden a prosperar y reconocerse a sí mismas y a su equipo para sentirse cómodas en su entorno laboral; que en áreas o actividades que difieren de su contexto de desarrollo habitual, lo que genera molestias en el trabajador, es decir los trabajadores se encuentran en dominio de sus actividades desempeñadas y del área donde las realizan (Chulca, 2021).

Respaldo del grupo. El apoyo grupal, también conocido como apoyo organizacional, está estrechamente relacionado con las creencias y percepciones que tienen los trabajadores en

relación a las evaluaciones que son desarrolladas por parte de la institución, debido a su capacidad de contribuir al negocio y mejorar el ambiente laboral. como lo demuestra su participación activa como voluntario en diversas actividades de desarrollo de la fuerza laboral (Chanduví, 2020).

Debido a que los trabajadores necesitan sentir un respaldo emocional por parte de sus colegas para poder desempeñar de manera óptima sus responsabilidades asignadas y sentirse a gusto en cualquier área en la que deban llevar a cabo sus labores diarias, el equipo de trabajo se convierte en un factor fundamental en el crecimiento y desarrollo de los empleados. Esto es así debido a que los trabajadores deben llevar a cabo sus trabajos profesionales de manera eficiente y efectiva para contribuir al éxito de la empresa (Chulca, 2021).

Compromiso organizacional

Es importante destacar que esta evaluación psicológica se basa en una serie de criterios afectivos y emocionales que establece cada trabajador , teniendo en cuenta los posibles riesgos asociados con su presencia o ausencia en el puesto de trabajo. Por consiguiente, el estado psicológico en el que se encuentre cada individuo resulta fundamental para determinar si siente motivación y compromiso para contribuir al crecimiento de la empresa o, por el contrario, si manifiesta deseos de desvincularse de la misma (Mariluz & Mendez, 2022).

López (2022), lo define como el grado de compromiso y colaboración que el trabajador tiene hacia la organización para la que trabaja, impulsado por un sentido de responsabilidad. Los empleados, son más leales y están dispuestos a invertir esfuerzos adicionales para alcanzar los objetivos organizacionales. Este compromiso no solo beneficia al empleado al proporcionar un sentido de propósito y satisfacción laboral, sino que también es crucial para el éxito y la sostenibilidad de la organización. Promover y fomentar el compromiso organizacional mediante políticas de apoyo, oportunidades de desarrollo profesional y un ambiente de trabajo positivo puede resultar en una fuerza laboral más dedicada y productiva.

Según Estrada y Mamani (2020), el compromiso organizacional se relaciona con la experiencia de pertenencia y la sensación de obligación que un individuo siente hacia el área en la que desempeña sus funciones. Es crucial contar con empleados que demuestren una dedicación y un sentido de responsabilidad sólidos. La presencia de trabajadores comprometidos no solo mejora el rendimiento individual, sino que también fomenta un entorno laboral más cohesionado y productivo, lo cual es esencial para alcanzar los objetivos estratégicos de la entidad.

Así mismo Adams (2016), define el compromiso organizacional como el nivel de identificación de un individuo con una entidad, lo cual incide en su determinación de mantenerse en la misma o abandonarla. Este compromiso está conformado por tres elementos fundamentales: afectivo, de continuidad y normativo. El compromiso afectivo en el ámbito laboral se define como la disposición del trabajador a permanecer en la empresa motivado por una vinculación emocional y un sentimiento de identificación con la misma. El compromiso de continuidad se fundamenta en la evaluación de los costos vinculados a la salida de la organización, los cuales pueden ser de índole económica, social o profesional. El compromiso normativo se define como la obligación que siente el empleado de mantenerse en la organización debido a su lealtad o responsabilidad moral. En conjunto, estos elementos crean un entorno de compromiso que combina la necesidad, el deseo y el deber de pertenecer a la organización. Fomentar estos tipos de compromiso puede contribuir significativamente al rendimiento y la estabilidad organizacional, mejorando la retención de talento y la satisfacción laboral.

Uno de los indicadores fundamentales empleados en la administración de recursos humanos es la evaluación de la lealtad y el nivel de compromiso de los empleados con la organización. La manifestación de este compromiso se produce cuando los empleados reconocen y ajustan sus metas personales a los objetivos corporativos de la empresa para la que trabajan. Cuando existe una alta congruencia entre las metas individuales y las metas organizacionales, los colaboradores tienden a demostrar un mayor compromiso y dedicación hacia la corporación. Este alineamiento estratégico no solo fortalece la lealtad del personal, sino que también mejora la cohesión y el rendimiento global de la organización (Milla, 2021).

Los autores Meyer y Allen (1991), señalan que el compromiso organizacional se percibe como una etapa psicológica crucial que determina la relación del trabajador con la entidad. Este compromiso influye significativamente en la decisión del empleado de continuar o interrumpir su estabilidad. A menudo, los empleados sienten que su compromiso con la empresa viene acompañado de impedimentos que afectan su capacidad para tomar decisiones sobre su permanencia. Estos impedimentos pueden incluir factores emocionales, como un sentido de lealtad y pertenencia, así como consideraciones prácticas, como las oportunidades profesionales, las relaciones laborales y los costos asociados con el cambio de empleo. Por lo tanto, el compromiso organizacional no solo refleja el nivel de identificación e involucramiento del empleado con la empresa, sino también los desafíos y barreras que enfrenta al considerar su

futuro dentro de la misma. Fomentar un entorno de trabajo que apoye y valore a los empleados puede ayudar a fortalecer su compromiso y reducir la incertidumbre sobre su estabilidad

Este compromiso se manifiesta a través de un conjunto de vínculos que mantienen al empleado unido a la organización, reflejando el nivel en que el personal desea continuar siendo parte de la misma. Además, el compromiso organizacional implica que los empleados se identifican con su labor y participan activamente en sus responsabilidades, considerando su desempeño como significativo para su valor personal. Este compromiso no solo beneficia a la organización mediante una mayor retención de talento y un rendimiento superior, sino que también proporciona al empleado un sentido de propósito y satisfacción en su trabajo. Fomentar un entorno en el que los empleados se sientan valorados y apoyados puede fortalecer estos vínculos, promoviendo una relación mutuamente beneficiosa entre el trabajador y la organización (Becker, 2014).

Dentro de las dimensiones se identifican 3 elementos que se involucran en el estado psicológico que determina si existe un apego o afinidad a la empresa o no, estos se describen de la siguiente forma:

Compromiso afectivo. Es la carga afectiva que se establece con la empresa como con el grupo de trabajo, esto provoca que el trabajador cada vez más quiera involucrarse en la organización y las actividades existentes dentro de ella (Mariluz & Mendez, 2022).

Meyer y Allen (1991) lo definen como la identificación que un individuo tiene con la organización en la que trabaja, basada en la percepción de que esta busca satisfacer sus necesidades y expectativas. Esta identificación influye significativamente en el nivel de contribución y esfuerzo que el empleado está dispuesto a invertir en su trabajo. Cuando los empleados sienten que la organización valora sus aportes y se esfuerza por cumplir sus expectativas, es más probable que demuestren un alto grado de compromiso, lo cual se traduce en un desempeño superior y una mayor retención del talento.

Se fundamenta en la elección, la necesidad o el deber de permanecer dentro de la organización. La dedicación afectiva, que se refiere a la elección, implica los lazos emocionales que los individuos establecen con la empresa tras experimentar un sentido de orgullo al ver satisfechas sus necesidades y expectativas, principalmente de carácter psicológico. Como resultado, los empleados se sienten complacidos de formar parte de la organización y están motivados a mantener su permanencia en la misma. Este tipo de compromiso emocional contribuye a la estabilidad laboral y al fortalecimiento del vínculo entre el trabajador y la

entidad, promoviendo un entorno laboral más cohesionado y productivo. (Dávila & Jiménez, 2014)

Para fomentar este tipo de compromiso, la organización debe emular las características de una familia, desarrollando y fortaleciendo emociones positivas que involucren al trabajador con la empresa. Esto se logra generando un sentido de pertenencia y lealtad, y proporcionando un sistema de políticas que ayude al trabajador a mantener un equilibrio adecuado entre su vida personal y laboral. Al hacerlo, los empleados internalizan los principios organizacionales con orgullo, lo que facilita la consecución de los objetivos de la empresa y genera una felicidad compartida. Esta felicidad fomenta la integración y la satisfacción laboral entre los miembros de la organización, constituyendo un alto grado de compromiso hacia la institución. Un entorno laboral que promueve el compromiso afectivo no solo mejora el bienestar individual, sino que también fortalece la cohesión y el desempeño del equipo, contribuyendo al éxito general de la organización (Rivera, 2010).

Compromiso de continuidad. Se refiere a la necesidad que tiene el trabajador de mantener su vínculo con su puesto laboral, basada en la percepción de estabilidad económica que este le proporciona. Este tipo de compromiso se fundamenta en la seguridad que el empleo ofrece al individuo, haciéndolo sentir protegido y respaldado en términos financieros. La estabilidad económica percibida es un factor crucial que impulsa a los empleados a conservar su trabajo, ya que les brinda confianza y tranquilidad, permitiéndoles planificar a largo plazo tanto a nivel personal como profesional. Este sentido de seguridad refuerza la retención del talento dentro de la organización, promoviendo un entorno laboral estable y comprometido (Mariluz & Mendez, 2022).

Meyer y Allen (1991), lo establecen como una decisión racional basada en un análisis de costo-beneficio. Este tipo de compromiso considera la inversión de tiempo y esfuerzo que se perdería si el empleado decidiera abandonar la organización. Los trabajadores evalúan los recursos que han dedicado a la empresa y sopesan las posibles pérdidas frente a las ganancias al tomar la decisión de permanecer en ella. Este enfoque pragmático reconoce que, más allá de los lazos emocionales, existen factores tangibles que influyen en la continuidad del empleo, como el desarrollo profesional, la estabilidad económica y las oportunidades de crecimiento dentro de la organización.

También se manifiesta como la conciencia del trabajador respecto al tiempo y esfuerzo invertidos en la institución, y los costos asociados que se perderían si decidiera abandonar su puesto. Estos costos pueden ser de naturaleza financiera, física y psicológica. La percepción de

estas pérdidas potenciales, junto con la dificultad de encontrar otro empleo con condiciones similares, fomenta un “compromiso por omisión”. En este contexto, los empleados optan por permanecer en la organización no solo por los beneficios actuales, sino también para evitar los costos y riesgos implicados en un cambio laboral. Este tipo de compromiso se basa en la evaluación racional de las consecuencias negativas de dejar la organización, lo que refuerza la estabilidad y retención de personal (Edel et al., 2007).

Se refiere a una etapa en la que el trabajador depende de los beneficios proporcionados por la organización, basándose principalmente en la conveniencia y los costos económicos asociados con la decisión de continuar en la entidad o abandonarla. En este tipo de compromiso, los empleados consideran factores como la estabilidad financiera, los beneficios y la comodidad que les ofrece la organización, así como sus propios anhelos y expectativas. La percepción de los costos de dejar la empresa, como la pérdida de ingresos, beneficios sociales y la seguridad laboral, influye significativamente en su decisión de permanecer. Este compromiso, aunque basado en la necesidad más que en la lealtad emocional, es crucial para la retención de empleados y debe gestionarse adecuadamente para equilibrar las expectativas de los empleados con las políticas organizacionales. Proveer un entorno que satisfaga las necesidades económicas y profesionales de los trabajadores puede fortalecer este tipo de compromiso, contribuyendo a la estabilidad y continuidad del personal en la organización (Rivera, 2010).

Compromiso normativo. Se manifiesta en la relación que cada trabajador establece con la organización basada en la adopción y cumplimiento de sus normas, reglas y cultura. Este tipo de compromiso implica que los empleados internalizan y respetan los reglamentos de la empresa, lo cual facilita una convivencia armoniosa y productiva dentro del entorno laboral. A través de esta integración normativa, los trabajadores demuestran su lealtad hacia la organización, contribuyendo a la cohesión y estabilidad de la misma. La adherencia a los valores y principios organizacionales no solo refuerza el sentido de pertenencia, sino que también promueve un ambiente de trabajo donde predomina el respeto y la colaboración mutua (Mariluz & Mendez, 2022).

Meyer y Allen (1991) indican que es la relación de reciprocidad emocional que un empleado siente hacia la organización en la que trabaja. Este sentimiento de obligación y retribución influye en su deseo de seguir perteneciendo a la empresa como una forma de reconocimiento y agradecimiento por las oportunidades y beneficios recibidos. Los trabajadores que experimentan este tipo de compromiso sienten que es su deber moral corresponder a la organización, lo que se traduce en una mayor lealtad y estabilidad laboral. Este sentido de

obligación no solo refuerza la retención del talento, sino que también promueve un entorno de trabajo basado en la confianza y el respeto mutuo.

Se caracteriza por la lealtad del trabajador hacia la organización, fundamentada en un sentido moral de reciprocidad. Este tipo de compromiso surge cuando los empleados reciben beneficios significativos, como capacitaciones y pagos de colegiaturas, lo que genera en ellos un criterio moral interno de retribuir a la organización que les proporciona estas ventajas. La reciprocidad se convierte en un motor de motivación para que los trabajadores se esfuercen por contribuir al éxito y la sostenibilidad de la empresa, fortaleciendo así su lealtad y compromiso a largo plazo. Este sentido de obligación y gratitud no solo refuerza la estabilidad laboral, sino que también fomenta un ambiente de trabajo positivo y colaborativo (Edel et al., 2007).

Características del compromiso organizacional. Dentro de las diversas características que conforman el compromiso organizacional, es importante destacar que a través de este se puede evaluar la posible duración de la relación entre el individuo y la empresa, así como también medir la intensidad de la fidelidad que el sujeto puede demostrar hacia la organización. Además, el compromiso organizacional refleja el nivel de implicación y el cumplimiento de objetivos que el individuo pueda mostrar, junto con el grado de conexión que siente con la empresa y su entorno cultural (Ayala & Bustamante, 2019).

Según Meyer y Allen (1991), es esencial que las organizaciones promuevan un entorno que favorezca el compromiso de sus empleados. Una de las prácticas clave para lograr esto es proporcionar oportunidades de desarrollo. Brindar programas de capacitación, cursos de desarrollo de habilidades y promociones internas permite que los empleados sientan que su crecimiento personal y profesional es valorado y apoyado por la organización. Esta inversión en el desarrollo de los empleados no solo aumenta su compromiso, sino que también mejora sus competencias y desempeño.

El reconocimiento y las recompensas son otra estrategia efectiva para fomentar el compromiso. Reconocer y recompensar el desempeño sobresaliente de los empleados puede incluir reconocimientos públicos, incentivos económicos o no económicos, y oportunidades de progreso en la carrera. Estas acciones refuerzan el comportamiento positivo y motivan a los empleados a mantener altos niveles de rendimiento, fortaleciendo así su lealtad y compromiso con la organización (Edel et al., 2007).

Es fundamental involucrar activamente a todos los empleados en el proceso de toma de decisiones, ya que esto fomenta un ambiente de colaboración y participación que contribuye significativamente al éxito de la organización. Cuando los colaboradores sienten que su opinión

es escuchada y que tienen una influencia real en la dirección que toma la empresa, su nivel de compromiso experimenta un notable fortalecimiento. Proporcionarles oportunidades para contribuir con sus ideas y puntos de vista incrementando su sensación de pertenencia, compromiso y responsabilidad dentro del equipo (Mariluz & Mendez, 2022).

La comunicación efectiva y clara es otro pilar fundamental e imprescindible para fomentar el compromiso genuino y duradero de los empleados dentro de una organización. Fomentar y promover una comunicación clara, efectiva y transparente entre los miembros del equipo y la estructura organizativa conlleva la tarea de suministrar datos pertinentes y oportunos, demostrar una actitud receptiva y atenta hacia las inquietudes planteadas por los colaboradores, así como mantener un diálogo continuo y fluido en todo momento. Una comunicación efectiva y clara contribuye significativamente a la reducción de malentendidos, fortalece la confianza entre los colaboradores y se convierte en un pilar fundamental para fomentar y preservar un ambiente laboral armonioso y positivo (López, 2022).

Meyer y Allen (1991) señalan que una cultura organizacional sólida basada en valores compartidos y un sentido de propósito común es vital para fortalecer el compromiso de los empleados. Una cultura organizacional coherente y bien definida fomenta el sentido de pertenencia y alinea los objetivos individuales con los de la organización. Esto no solo promueve un entorno de trabajo cohesionado y motivador, sino que también facilita la integración de los empleados y mejora su satisfacción laboral. Al implementar estas prácticas de manera efectiva, las organizaciones pueden crear un ambiente laboral que atraiga y retenga talento, y que fomente un alto nivel de compromiso y lealtad entre los empleados, contribuyendo así al éxito sostenido de la organización.

Promover activamente estas prácticas no solo resulta en una mejora significativa del compromiso y la motivación de los empleados, sino que también desempeña un papel fundamental en el logro de la excelencia operativa y la consolidación de una cultura organizacional sólida y perdurable a lo largo del tiempo.

Teorías relacionadas al compromiso organizacional. Como modelo teórico se describe el postulado de Meyer y Allen quienes indicaban que el compromiso organizacional puede entenderse como aquel estado psicológico donde la persona busca evaluar la relación que posee con la organización con la finalidad de tomar una decisión si desea continuar formando parte de ella, donde las experiencias dentro del trabajo son las que determinan la decisión (Mariluz & Mendez, 2022).

Un alto nivel de compromiso organizacional no solo beneficia al empleado al proporcionar un sentido de propósito y realización, sino que también es esencial para la eficiencia y sostenibilidad de la empresa. Fomentar el compromiso organizacional implica implementar estrategias que promuevan el desarrollo profesional, el reconocimiento del desempeño y una cultura organizacional sólida, donde los valores compartidos y el sentido de pertenencia sean predominantes. Estas prácticas no solo aumentan la retención del talento, sino que también impulsan el rendimiento y la competitividad de la organización en el mercado (López, 2022).

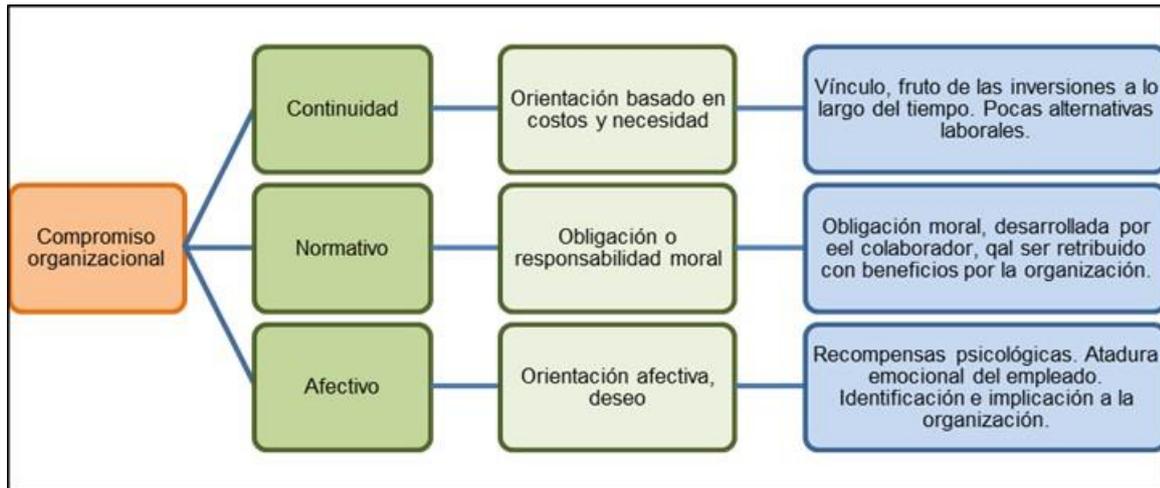
Dentro del marco teórico del compromiso organizacional propuesto por John Meyer y Natalie Allen en 1991, este compromiso se divide en tres clasificaciones diferentes: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

1. Compromiso afectivo: Se refiere al apego emocional que un empleado siente hacia su organización, motivado por un sentido de pertenencia y lealtad. Los empleados con un alto compromiso afectivo desean permanecer en la organización porque se sienten felices y realizados con su trabajo.
2. Compromiso de continuidad: Este tipo de compromiso se basa en los costos percibidos asociados con dejar la organización. Los empleados permanecen en la organización porque consideran que los costos de marcharse, como la pérdida de beneficios o estabilidad económica, son demasiado altos.
3. Compromiso normativo: Se refiere a la sensación de obligación que un empleado siente hacia su organización, basada en normas y valores personales. Los empleados con un alto compromiso normativo permanecen en la organización porque sienten que es lo correcto, a menudo debido a un sentido de lealtad o responsabilidad moral.

Estas clasificaciones ayudan a entender mejor las diversas motivaciones que impulsan a los empleados a comprometerse con su organización y proporcionan un marco para desarrollar estrategias que promuevan y mantengan este compromiso.

Figura 1

Conceptualización de componentes del compromiso organizacional



Nota: Meyer y Allen (1991).

Compromiso afectivo. Este tipo de compromiso hace referencia a la vinculación emocional intensa y favorable que un empleado experimenta hacia su trabajo y la organización para la que trabaja. Los empleados que presentan un elevado compromiso afectivo se encuentran motivados por el lazo emocional que mantienen con la organización y experimentan un sentimiento de orgullo al ser parte de la misma. Como resultado, tienden a ser más productivos, colaborativos y dedicados a alcanzar los objetivos organizacionales. Fomentar el compromiso afectivo implica crear un entorno de trabajo que valore y respete a los empleados, promoviendo relaciones laborales positivas y proporcionando oportunidades de desarrollo y reconocimiento que refuercen su conexión emocional con la organización (Meyer & Allen, 1991).

Compromiso de continuidad. Una dimensión importante en el ámbito laboral es la toma de decisiones estratégicas por parte de los empleados, quienes evalúan detenidamente los costos y beneficios de continuar formando parte de la organización. Esta evaluación incluye aspectos como la estabilidad laboral, los beneficios económicos, las oportunidades de crecimiento profesional y las relaciones interpersonales dentro del entorno laboral. La percepción de que los costos de abandonar la organización superan a los beneficios de quedarse influye significativamente en su decisión de continuar en la empresa. Este tipo de compromiso se ve reforzado cuando los empleados sienten que perderían valiosas recompensas y enfrentarían desafíos considerables si decidieran dejar la organización. Fomentar el compromiso de continuidad implica ofrecer beneficios tangibles y oportunidades de desarrollo que hagan que la permanencia en la empresa sea una opción atractiva y ventajosa para los empleados (Meyer & Allen, 1991).

Compromiso normativo. El fundamento de este concepto radica en la obligación ética que el empleado siente hacia la organización. Los empleados con un elevado compromiso normativo perciben que la empresa les ha proporcionado oportunidades, beneficios y crecimiento profesional. Por lo tanto, experimentan una responsabilidad intrínseca de retribuir a la organización de alguna manera. Este sentido de deber puede derivar de una cultura organizacional que enfatiza valores como la lealtad, el agradecimiento y el respeto mutuo. Se sienten moralmente comprometidos a permanecer y contribuir a su éxito, no solo por los beneficios recibidos, sino también por una convicción personal de hacer lo correcto. Fomentar el compromiso normativo implica crear un ambiente de trabajo donde se valoren y reconozcan las contribuciones de los empleados, y donde las relaciones estén fundamentadas en principios éticos y de reciprocidad. (Meyer & Allen, 1991)

CAPITULO III: MÉTODO

Tipo de investigación

Es de tipo básica porque el trabajo se limitó a generar un conocimiento teórico sobre el comportamiento de las variables de interés (Ceroni, 2010).

De enfoque cuantitativo porque se buscó emplear valores numéricos para la incorporación del análisis estadístico con la finalidad de generar mayor sustento en los resultados (Sánchez, 2019).

El estudio descriptivo-correlacional no se limita únicamente a la descripción de características o fenómenos ni al establecimiento de relaciones entre conceptos. Las investigaciones descriptivo-correlacionales son más profundas y mejor estructuradas que otras clases de estudios, ya que no solo buscan identificar y describir variables, sino también entender cómo estas variables interactúan y se influyen mutuamente. Al establecer correlaciones, se puede inferir la posible existencia de relaciones causales que requieren una exploración más detallada. Este enfoque permite una comprensión más completa y precisa de los fenómenos estudiados, proporcionando una base sólida para el desarrollo de teorías y la implementación de intervenciones prácticas. (Ato et al., 2013).

Esta investigación se clasifica como descriptiva-correlacional, ya que su objetivo es describir y analizar la relación entre las variables en la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani. Este enfoque permite no solo identificar y caracterizar las variables en estudio, sino también explorar cómo estas interactúan y se influyen mutuamente dentro del contexto específico de la organización. Al emplear un diseño descriptivo-correlacional, se busca obtener una comprensión completa y precisa de las dinámicas presentes en la empresa, lo que puede proporcionar información valiosa para el desarrollo de estrategias y prácticas que mejoren su funcionamiento y el bienestar de sus empleados.

La presente utiliza un diseño no experimental, ya que se observó los fenómenos tal y como ocurren, sin intervenir en su desarrollo. Este enfoque permite recopilar datos en su contexto real, proporcionando una visión auténtica y precisa de las variables estudiadas. Al no manipular las condiciones ni influir en los eventos, el diseño no experimental facilita la identificación de relaciones y patrones existentes, ofreciendo una base sólida para el análisis descriptivo y correlacional de los fenómenos observados. Esta metodología es particularmente útil cuando se busca comprender la dinámica de las variables en su entorno natural, garantizando la validez ecológica de los resultados obtenidos (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

De igual manera, el diseño de esta investigación es transversal, ya que los datos fueron recolectados en un único momento en el tiempo. El principal propósito del enfoque es describir las variables y analizar su interrelación e incidencia en un momento específico. Al utilizar un diseño transversal, se obtiene una instantánea de las condiciones y relaciones existentes entre las variables en el contexto particular del estudio, lo que permite una comprensión detallada y puntual de los fenómenos investigados. Este método es eficaz para identificar patrones y asociaciones que pueden servir de base para estudios futuros y para la formulación de estrategias basadas en los resultados obtenidos (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Identificar claramente la población objetivo es crucial para asegurar que los resultados del estudio sean relevantes y aplicables a la totalidad del grupo investigado. Al establecer los criterios específicos que definen a esta población, los investigadores pueden diseñar procedimientos de muestreo más precisos y obtener datos representativos que permitan una mejor comprensión de los fenómenos en estudio (J. Arias et al., 2016).

Población y muestra

Como población de interés se consideraron los 30 trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani.

La muestra fue tratada como censal, ya que abarcó la totalidad de la población objeto de estudio. Esto se debió a que la cantidad de individuos era manejable para la recopilación y análisis de la información. En otras palabras, la muestra se definió como la propia población en estudio, es decir, consistió en las 30 personas que laboran en la empresa. El objetivo era establecer los datos necesarios, utilizando la totalidad de la población como muestra representativa (Hernández-Sampieri et al., 2014).

Por lo tanto, la muestra es no probabilística debido a que la selección de la misma no está sujeta a las posibilidades, sino a las peculiaridades y especificaciones de la investigación (Ñaupas et al., 2018).

Técnicas e instrumentos

Técnicas

Para la presente investigación, se empleó la encuesta como herramienta principal de recolección de datos. Este método permite obtener información detallada y específica en relación con las variables estudiadas y su interrelación. La utilización de encuestas facilita la recolección de datos cuantitativos y cualitativos de manera sistemática, proporcionando una base sólida para el análisis y la interpretación de los resultados. Mediante la aplicación de

encuestas, se puede explorar de manera efectiva las percepciones, actitudes y comportamientos de los participantes en relación con los fenómenos investigados.

Instrumentos

Los instrumentos son esenciales en el proceso de investigación, ya que proporcionan las herramientas necesarias para obtener datos precisos y relevantes. Los instrumentos de recopilación de datos pueden incluir cuestionarios, encuestas, entrevistas, observaciones, pruebas y registros, entre otros. La elección del instrumento adecuado depende de la naturaleza del estudio, los objetivos de la investigación y el tipo de información que se busca obtener. Utilizar instrumentos bien diseñados y validados garantiza la fiabilidad y validez de los datos recogidos, lo que a su vez contribuye a la calidad y precisión de los resultados de la investigación (F. Arias, 2019).

Como instrumento de recolección se consideró el cuestionario, gracias a que este permite recolectar la percepción de los participantes, mediante un sistema estructurado que permitirá codificar en valores numéricos las respuestas de los participantes con la finalidad de poder calificar y emitir un nivel (F. García et al., 2006).

Para la selección de instrumentos de medición en la investigación sobre el entorno laboral, se ha optado por dos herramientas reconocidas y validadas. En primer lugar, se tiene la “Escala de Estrés Laboral” desarrollada por la OIT y la OMS. Esta escala ha demostrado ser efectiva en evaluar diversos aspectos del estrés laboral, proporcionando una perspectiva integral. Además, se utilizó el “Cuestionario de Compromiso Organizacional” elaborado por Meyer y Allen. Este cuestionario se ha destacado por su capacidad para medir la variable, considerando dimensiones claves que inciden en la retención y la productividad laboral. La combinación de estas dos herramientas permitió obtener una comprensión profunda y equilibrada de la dinámica laboral en el estudio. A continuación se presentan los dos cuestionarios a ser utilizados:

Escala de Estrés laboral OIT – OMS.

Descripción. En cuanto al estrés laboral se establece el uso del cuestionario diseñado y aplicado a nivel mundial por la OIT – OMS, el mismo se encuentra construido por 25 interrogantes con escalas de respuesta ordinal, que igualmente van desde nunca hasta siempre. Tomando en consideración el cuestionario evaluado por Takamura (2020) en su estudio, donde se plantea una adaptación al contexto peruano.

Validez y confiabilidad. Ha sido validado, en diferentes investigaciones donde ha sido evaluado por expertos. El instrumento tomado como referencia para su uso en la investigación

presenta un valor obtenido de 0.942 para el alfa de Cronbach en la investigación realizada por Takamura (2020), donde realizó la validación del mismo mediante el juicio de expertos y la V de Aiken y un análisis factorial confirmatorio, así como el método de juicio de expertos, en la investigación original desarrollada por Takamura (2020) para el contexto peruano.

Para esta investigación en específico la escala fue validada mediante el juicio de dos expertos estableciendo de esta manera la validez del mismo para la medición del estrés laboral, los resultados pueden ser observados en el anexo 5 y la confiabilidad se planteó mediante el alfa de Cronbach cuyo resultado se puede observar en el anexo 6.

Cuestionario de Compromiso Organizacional.

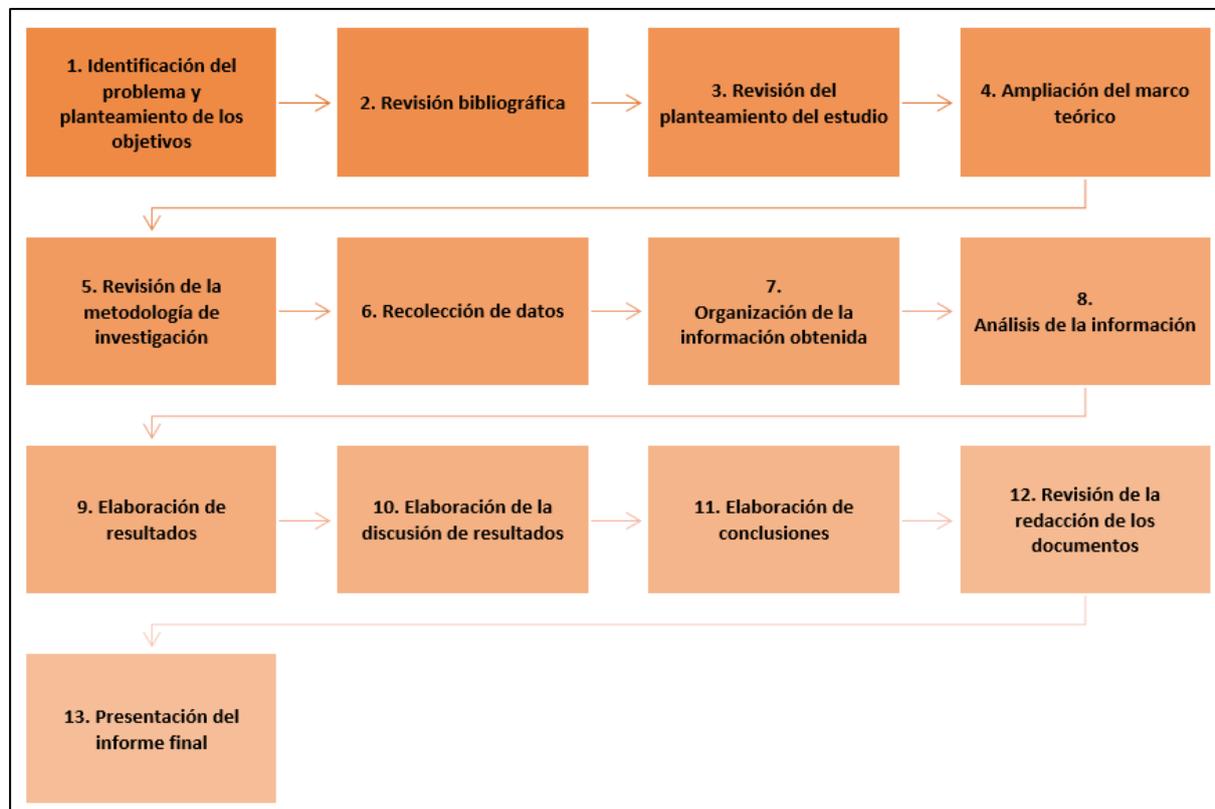
Descripción. Creado por Meyer y Allen en los 90's, bajo una composición de 3 elementos, con un total de 18 ítems donde existen tanto ítems directos como inversos, bajo una escala Likert. Tomando en consideración el cuestionario evaluado por Figueroa (2016) en su estudio, donde se plantea una adaptación al contexto peruano.

Validez y confiabilidad. Ha sido validado, en diferentes investigaciones donde ha sido evaluado por expertos. El instrumento tomado como referencia para su utilización en la investigación presenta un valor obtenido de 0.826 para el alfa de Cronbach, en la investigación desarrollada por Figueroa (2016), igualmente se realizó la validación del mismo mediante la validez del constructo y un análisis factorial confirmatorio, y el método de juicio de expertos, estableciendo de esta manera la validez del mismo para la medición, en la investigación original desarrollada por Figueroa (2016) para el contexto peruano.

Para esta investigación en específico la escala fue validada mediante el juicio de dos expertos estableciendo de esta manera la validez del mismo para la medición del estrés laboral, los resultados pueden ser observados en el anexo 5 y la confiabilidad se planteó mediante el alfa de Cronbach cuyo resultado se puede observar en el anexo 6.

Procedimiento

El procedimiento de recolección de datos comienza con la presentación de las condiciones para la aprobación del proyecto a la universidad por parte de la Decana de la universidad. El gerente de la oficina ha solicitado permiso tanto para aplicar la prueba como para recolectar el número de trabajadores, donde se estableció la muestra con la que se trabajará. Luego se confirmó la consistencia de los instrumentos para posteriormente ser aplicados y permitan analizar los datos recolectados para contrastar las hipótesis planteadas.

Figura 2.*Procedimiento desarrollado en la investigación*

A continuación se presenta la descripción del procedimiento desarrollado en la investigación, planteando el seguimiento de los siguientes pasos secuenciales:

1. Identificación del problema y planteamiento de los objetivos: Se definió claramente el problema en la empresa.
2. Revisión bibliográfica: Consistió en la búsqueda de literatura relacionada con las variables.
3. Revisión del planteamiento del estudio: Se realizó una evaluación y ajuste del enfoque inicial del estudio basándose en la información encontrada en la revisión bibliográfica.
4. Ampliación del marco teórico: Se amplía el marco teórico para incluir teorías y estudios relevantes que ayuden a entender mejor el problema.
5. Revisión de la metodología de investigación: Se establecieron los métodos de investigación, tales como la encuesta y el cuestionario para recopilar datos.

6. Recolección de datos: Se procedió a la recogida de datos mediante los métodos establecidos, es decir se aplicó el cuestionario a los colaboradores de la organización.
7. Organización de la información obtenida: Los datos recopilados fueron organizados para su posterior codificación y análisis.
8. Análisis de la información: Se analizaron los datos para identificar patrones o tendencias.
9. Elaboración de resultados: Se desarrollan los hallazgos del estudio, mediante la presentación de tablas y graficas estadísticas para las características de las variables y sus dimensiones, y la presentación del análisis inferencial utilizando la prueba de correlación.
10. Elaboración de la discusión de resultados: Se interpreto el significado de los resultados y se discuten en el contexto del marco teórico y estudios anteriores.
11. Elaboración de conclusiones: Se sintetizaron los hallazgos y se extraen conclusiones del estudio.
12. Revisión de la redacción de los documentos: Se reviso y se editó el borrador del informe de investigación.
13. Presentación del informe final: Se compilo y se hace presentación del informe final de la investigación.

CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Confiabilidad de instrumentos

Tabla 2.

Fiabilidad de instrumentos

Estadística de Confiabilidad		
Instrumento	Alfa de Cronbach	Elementos
Escala de Estrés laboral OIT – OMS	.960	25
Cuestionario de Compromiso Organizacional	.839	18

Nota: Elaboración propia

Un coeficiente de 0.960 es considerado muy alto y sugiere una alta consistencia interna en las respuestas a los 25 elementos. En otras palabras, las respuestas a las preguntas en esta escala tienden a estar altamente correlacionadas entre sí, lo que indica que el instrumento es muy confiable para medir el estrés laboral.

Un coeficiente de 0.839 también indica una buena consistencia interna en las respuestas a las 18 preguntas del Cuestionario de Compromiso Organizacional, aunque es un poco más bajo que el otro instrumento, aun se considera una medida razonablemente confiable para evaluar el compromiso organizacional.

Resultados

A continuación, se describen las características descriptivas de ambas variables estudiadas.

Para la presentación de los resultados descriptivos de las variables y sus dimensiones se desarrolló un baremo para poder desarrollar el análisis del indicador de acuerdo a la cantidad de preguntas y la valoración de las respuestas propuestas en los cuestionarios. El baremo se encuentra categorizado en tres niveles bajo, regular y alto.

Resultados descriptivos

Datos demográficos

Tabla 3.

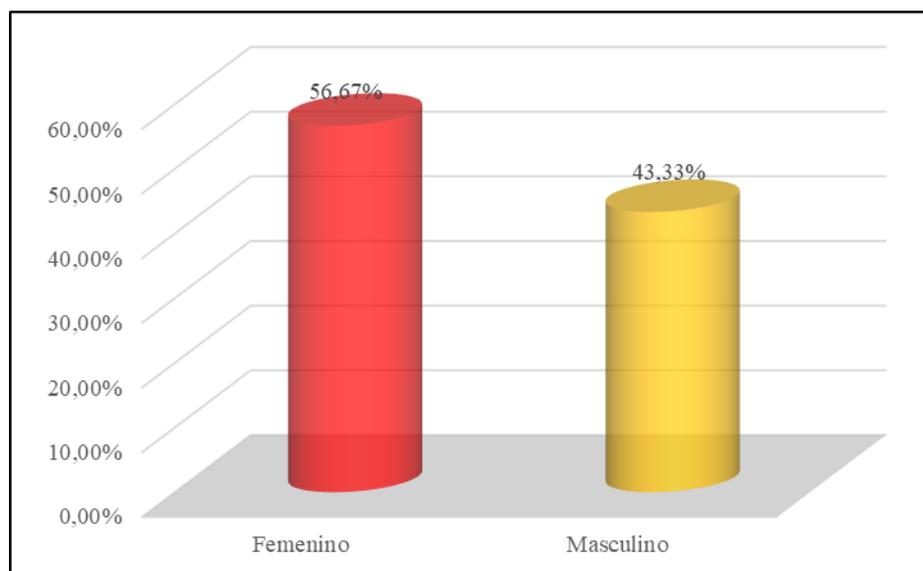
Género de los encuestados

Género	Cantidad	%
Femenino	17	56,67%
Masculino	13	43,33%
Total	30	100,00%

Nota: Elaboración propia

Figura 3.

Género de los encuestados



Nota: Elaboración propia

De acuerdo con los datos, el 56,67% de los encuestados son mujeres, lo que equivale a 17 personas, mientras que el 43,33% son hombres, representando a 13 personas. El total de encuestados es de 30, lo que constituye el 100% de la muestra.

La distribución de género en la muestra indica una ligera mayoría de mujeres, lo que refleja una proporción equilibrada entre ambos géneros. Esto es relevante porque permite realizar un análisis de las variables de estrés laboral y compromiso organizacional sin sesgos significativos de género, ya que la diferencia entre mujeres y hombres es moderada.

Tabla 4.*Tabla de contingencia para género y estrés laboral de los encuestados*

Género	Estrés laboral						Total	
	Bajo		Regular		Alto		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Femenino	12	40,00%	5	16,67%	0	0,00%	17	56,67%
Masculino	8	26,67%	5	16,67%	0	0,00%	13	43,33%
Total	20	66,67%	10	33,33%	0	0,00%	30	100,00%

Nota: Elaboración propia

La Tabla 4 muestra la distribución del estrés laboral por género entre los encuestados en el estudio. En cuanto al género femenino, de las 17 mujeres encuestadas, 12 (40%) reportaron tener un nivel de estrés bajo, 5 (16,67%) indicaron tener un estrés regular, y ninguno reportó niveles de estrés alto. En el caso de los hombres, de los 13 encuestados, 8 (26,67%) reportaron un nivel de estrés bajo, 5 (16,67%) indicaron tener un estrés regular, y nuevamente ninguno señalaron niveles de estrés alto.

En general, el 66,67% de los encuestados (20 personas) reportaron niveles bajos de estrés, mientras que 33,33% (10 personas) experimentaron niveles regulares de estrés. Ninguno de los encuestados reportó niveles de estrés alto.

Tabla 5.*Tabla de contingencia para género y Compromiso organizacional de los encuestados*

Género	Compromiso organizacional						Total	
	Bajo		Regular		Alto		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Femenino	1	3,33%	16	53,33%	0	0,00%	17	56,67%
Masculino	1	3,33%	12	40,00%	0	0,00%	13	43,33%
Total	2	6,67%	28	93,33%	0	0,00%	30	100,00%

Nota: Elaboración propia

La Tabla 5 muestra la distribución del compromiso organizacional por género entre los encuestados. En cuanto al género femenino, de las 17 mujeres encuestadas, 1 (3,33%) reportó tener un bajo nivel de compromiso organizacional, 16 (53,33%) indicaron un compromiso regular, y ninguno reportó niveles de compromiso alto. En el caso de los hombres, de los 13

encuestados, 1 (3,33%) también reportó un bajo nivel de compromiso, 12 (40%) indicaron un compromiso regular, y ninguno señaló niveles de compromiso alto.

En términos generales, la mayoría de los encuestados, tanto hombres como mujeres, muestran un compromiso organizacional regular (93,33%), con solo un pequeño porcentaje (6,67%) de personas que reportan un bajo nivel de compromiso. No se observa ningún caso de compromiso alto entre los participantes.

Tabla 6.

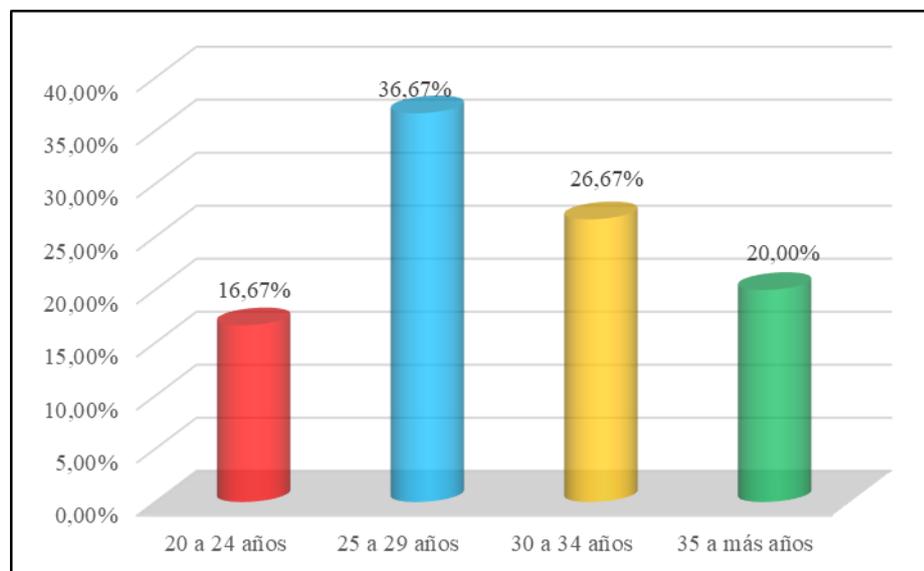
Grupo etario de los encuestados

Grupo etario	Cantidad	%
20 a 24 años	5	16,67%
25 a 29 años	11	36,67%
30 a 34 años	8	26,67%
35 a más años	6	20,00%
Total	30	100,00%

Nota: Elaboración propia

Figura 4.

Grupo etario de los encuestados



Nota: Elaboración propia

La Tabla 6 presenta la distribución de los encuestados según su grupo etario. De los 30 participantes en el estudio, la mayor parte pertenece al grupo de 25 a 29 años, con 11 encuestados (representando el 36,67% del total). Le sigue el grupo de 30 a 34 años, con 8

encuestados (el 26,67%), y el grupo de 20 a 24 años, con 5 encuestados (el 16,67%). Finalmente, el grupo de 35 años o más tiene 6 encuestados, lo que equivale al 20% del total de la muestra.

Este patrón de distribución etaria muestra que los trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani se concentran principalmente en los grupos de edad más jóvenes, con un 36,67% en el rango de 25 a 29 años y un 26,67% en el grupo de 30 a 34 años. Esto sugiere que la muestra está compuesta principalmente por trabajadores que se encuentran en una etapa temprana o intermedia de su carrera profesional, lo cual puede influir en su enfoque hacia el trabajo, sus expectativas laborales y su nivel de compromiso organizacional.

Tabla 7.

Tabla de contingencia para grupo etario y estrés laboral de los encuestados

Grupo etario	Estrés laboral						Total	
	Bajo		Regular		Alto		f	%
	f	%	f	%	f	%		
20 a 24 años	3	10,00%	2	6,67%	0	0,00%	5	16,67%
25 a 29 años	9	30,00%	2	6,67%	0	0,00%	11	36,67%
30 a 34 años	5	16,67%	3	10,00%	0	0,00%	8	26,67%
35 a más años	3	10,00%	3	10,00%	0	0,00%	6	20,00%
Total	20	66,67%	10	33,33%	0	0,00%	30	100,00%

Nota: Elaboración propia

La Tabla 7 muestra la distribución de los niveles de estrés laboral por grupo etario. En cuanto a los trabajadores de 20 a 24 años, de los 5 encuestados, 3 (10%) reportaron niveles bajos de estrés, y 2 (6,67%) indicaron niveles de estrés regular, sin casos de estrés alto. En el grupo de 25 a 29 años, de los 11 encuestados, 9 (30%) reportaron un estrés bajo, y 2 (6,67%) reportaron un estrés regular, sin casos de estrés alto. En el grupo de 30 a 34 años, de los 8 encuestados, 5 (16,67%) indicaron estrés bajo, y 3 (10%) reportaron estrés regular, sin casos de estrés alto. Finalmente, en el grupo de 35 años o más, de los 6 encuestados, 3 (10%) reportaron estrés bajo, y 3 (10%) indicaron estrés regular, sin casos de estrés alto.

En términos generales, la mayoría de los encuestados (66,67%) reportaron niveles bajos de estrés, mientras que un 33,33% indicaron niveles regulares de estrés. No se registraron casos

de estrés alto entre los participantes, lo que sugiere que, en general, los empleados de la organización experimentan niveles de estrés relativamente bajos o moderados.

Tabla 8.

Tabla de contingencia para grupo etario y compromiso organizacional de los encuestados

Grupo etario	Compromiso organizacional						Total	
	Bajo		Regular		Alto		f	%
	f	%	f	%	f	%		
20 a 24 años	0	0,00%	5	16,67%	0	0,00%	5	16,67%
25 a 29 años	0	0,00%	11	36,67%	0	0,00%	11	36,67%
30 a 34 años	0	0,00%	8	26,67%	0	0,00%	8	26,67%
35 a más años	2	6,67%	4	13,33%	0	0,00%	6	20,00%
Total	2	6,67%	28	93,33%	0	0,00%	30	100,00%

Nota: Elaboración propia

La Tabla 8 muestra la distribución del compromiso organizacional según el grupo etario de los encuestados. De los 5 trabajadores de 20 a 24 años, todos reportaron un nivel de compromiso regular (16,67%), sin casos de compromiso bajo o alto. En el grupo de 25 a 29 años, todos los 11 encuestados también indicaron un compromiso regular (36,67%), sin casos de compromiso bajo ni alto. En el grupo de 30 a 34 años, todos los 8 encuestados reportaron igualmente un compromiso regular (26,67%), sin casos de compromiso bajo o alto. En el grupo de 35 años o más, de los 6 encuestados, 2 (6,67%) reportaron un compromiso bajo, 4 (13,33%) indicaron un compromiso regular, y ninguno reportó un compromiso alto.

En términos generales, la gran mayoría de los encuestados (93,33%) reportaron un compromiso organizacional regular, mientras que solo un pequeño porcentaje (6,67%) indicó un compromiso bajo. No se observaron casos de compromiso alto en la muestra.

Variable: Estrés laboral.

Tabla 9.

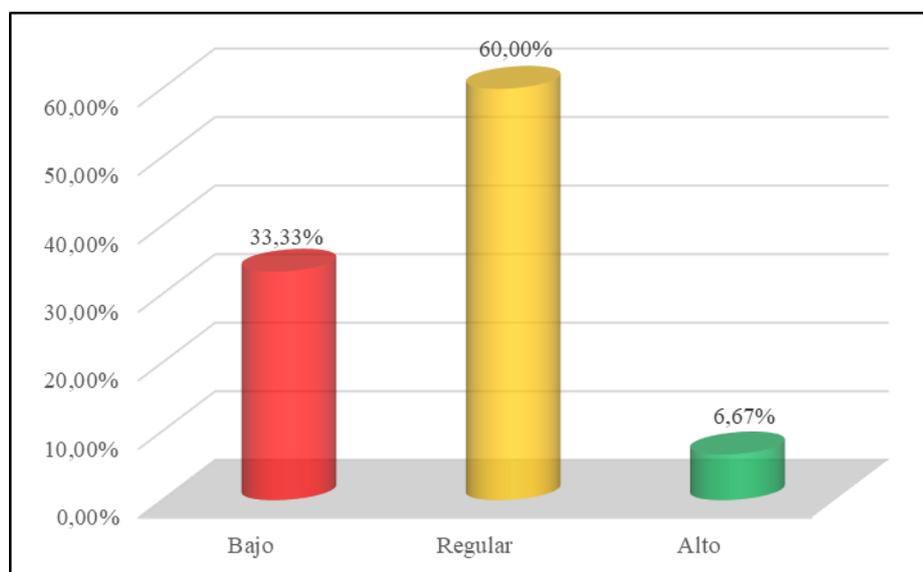
Nivel de estrés laboral

Nivel	Cantidad	%
Bajo	10	33,33%
Regular	18	60,00%
Alto	2	6,67%
Total	30	100,00%

Nota: Elaboración propia

Figura 5.

Nivel de estrés laboral



Nota: Elaboración propia

Se presentan los resultados alcanzados para el estrés laboral, los datos revelan que el 33.33% experimenta un nivel "Bajo", mientras que el 60.00% se encuentra en la categoría de "Regular", y solo el 6.67% enfrenta un nivel de estrés laboral considerado "Alto". Estos resultados son esenciales para comprender la dinámica del estrés laboral en el grupo y pueden orientar la implementación de estrategias de apoyo y bienestar, especialmente para aquellos con niveles más altos de estrés laboral.

Dimensión: Clima organizacional.

Tabla 10.

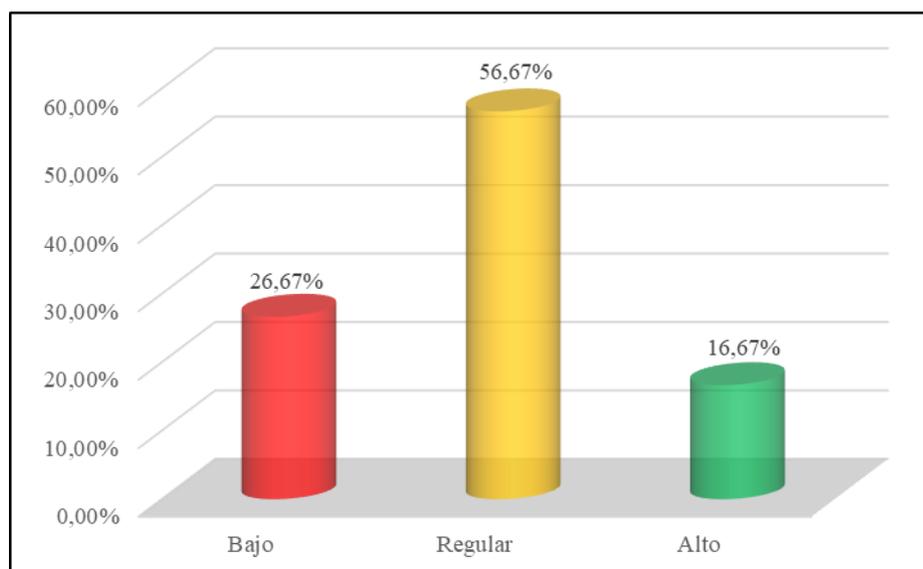
Nivel de clima organizacional

Nivel	Cantidad	%
Bajo	8	26,67%
Regular	17	56,67%
Alto	5	16,67%
Total	30	100,00%

Nota: Elaboración propia

Figura 6.

Nivel de clima organizacional



Nota: Elaboración propia

Estos datos reflejan cómo se distribuyen los participantes en términos de su percepción del clima organizacional en el lugar de trabajo. La mayoría de los participantes (56,67%) experimentan un clima organizacional que se considera "Regular", mientras que un porcentaje menor se encuentra en los niveles "Bajo" (26,67%) y "Alto" (16,67%). Esta información es relevante para identificar áreas de mejora en el ambiente laboral y desarrollar estrategias para promover un clima organizacional más saludable y productivo.

Dimensión: Estructura organizacional.

Tabla 11.

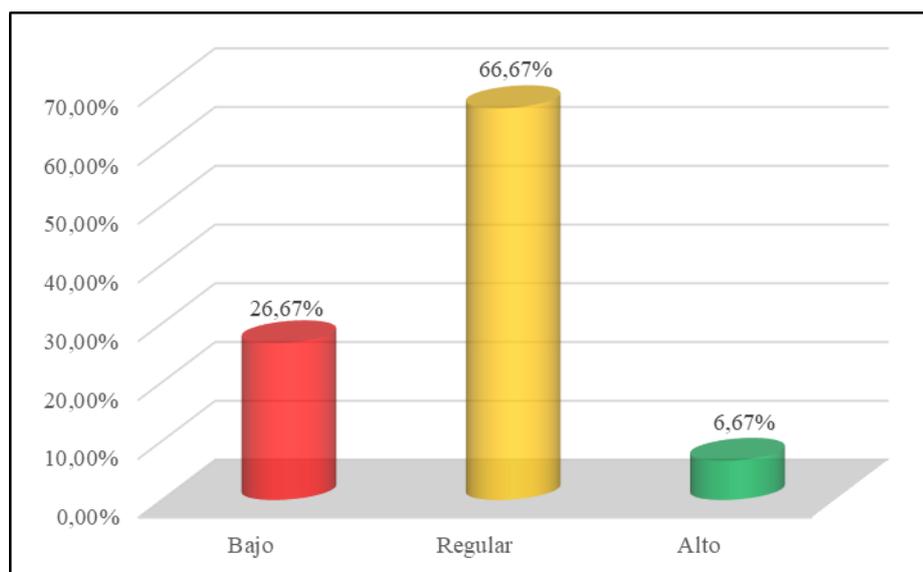
Nivel de estructura organizacional

Nivel	Cantidad	%
Bajo	8	26,67%
Regular	20	66,67%
Alto	2	6,67%
Total	30	100,00%

Nota: Elaboración propia

Figura 7.

Nivel de estructura organizacional



Nota: Elaboración propia

Estos datos proporcionan una visión clara de cómo los participantes perciben la estructura organizacional en su entorno de trabajo. La mayoría de los participantes (66.67%) consideran que la estructura organizacional es "Regular", mientras que un porcentaje menor la califica como "Baja" (26.67%) o "Alta" (6.67%). Esta información puede ser valiosa para evaluar y ajustar la estructura organizacional de la empresa o institución con el objetivo de mejorar la eficiencia y la satisfacción en el lugar de trabajo.

Dimensión: Territorio organizacional.

Tabla 12.

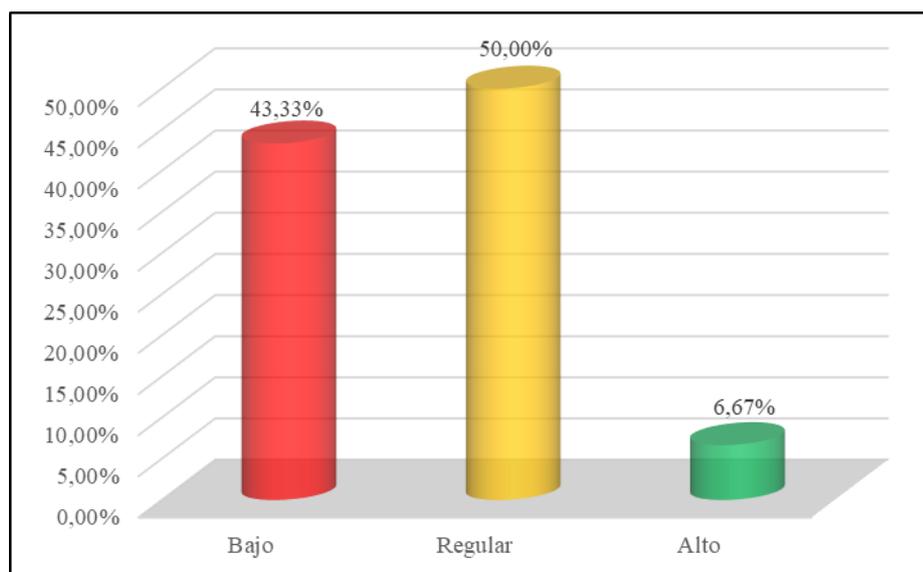
Nivel de territorio organizacional

Nivel	Cantidad	%
Bajo	13	43,33%
Regular	15	50,00%
Alto	2	6,67%
Total	30	100,00%

Nota: Elaboración propia

Figura 8.

Nivel de territorio organizacional



Nota: Elaboración propia

Estos datos ofrecen una visión precisa de cómo los participantes perciben el territorio organizacional en su entorno de trabajo. La mayoría de los participantes (50.00%) consideran que el territorio organizacional es "Regular", mientras que un porcentaje significativo lo califica como "Bajo" (43.33%) y un porcentaje menor lo ve como "Alto" (6.67%). Esta información puede ser valiosa para la toma de decisiones relacionadas con la estructura y el ambiente organizacional, con el fin de mejorar la eficiencia y la satisfacción en el lugar de trabajo.

Dimensión: Tecnología.

Tabla 13.

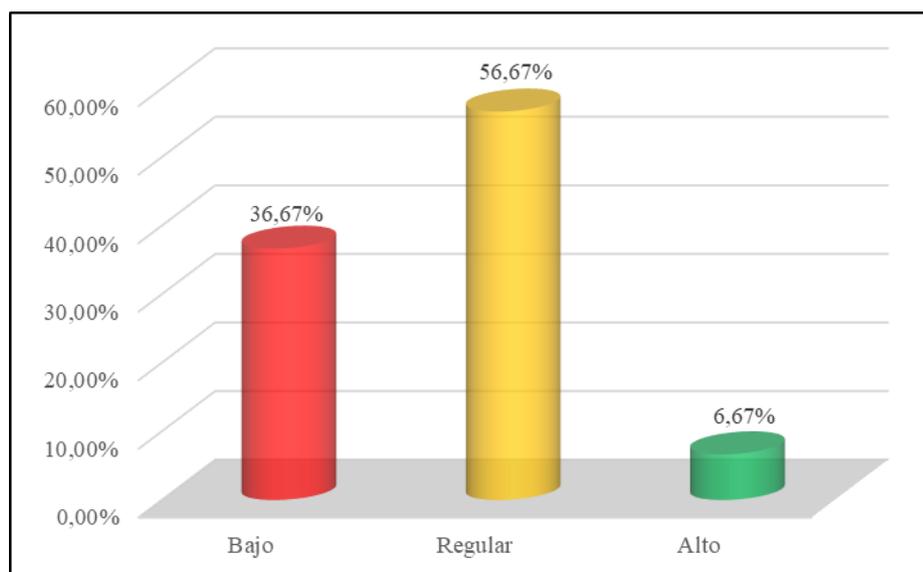
Nivel de tecnología

Nivel	Cantidad	%
Bajo	11	36,67%
Regular	17	56,67%
Alto	2	6,67%
Total	30	100,00%

Nota: Elaboración propia

Figura 9.

Nivel de tecnología



Nota: Elaboración propia

Estos datos proporcionan una visión clara de la percepción de los participantes con respecto al nivel de tecnología en su entorno laboral. La mayoría de los participantes (56.67%) consideran que el nivel de tecnología es "Regular", mientras que un porcentaje considerable lo califica como "Bajo" (36.67%) y un porcentaje menor lo describe como "Alto" (6.67%). Esta información puede ser valiosa para la planificación estratégica y la toma de decisiones relacionadas con la implementación y adopción de tecnología en la organización, con el fin de mejorar la eficiencia y la competitividad en el lugar de trabajo.

Dimensión: Liderazgo.

Tabla 14.

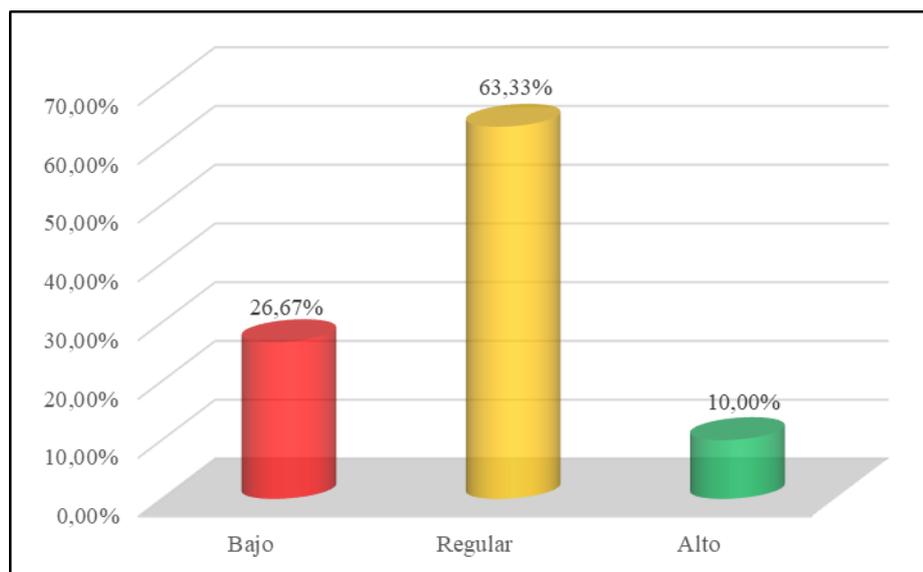
Nivel de liderazgo

Nivel	Cantidad	%
Bajo	8	26,67%
Regular	19	63,33%
Alto	3	10,00%
Total	30	100,00%

Nota: Elaboración propia

Figura 10.

Nivel de liderazgo



Nota: Elaboración propia

Estos datos ofrecen una visión clara de cómo los participantes perciben el nivel de liderazgo en su entorno de trabajo. La mayoría de los participantes (63.33%) consideran que el nivel de liderazgo es "Regular", mientras que un porcentaje menor lo califica como "Bajo" (26.67%) o "Alto" (10.00%). Esta información puede ser valiosa para los recursos humanos y la formación de líderes en la organización, con el objetivo de mejorar la eficacia del liderazgo y el desempeño general en el lugar de trabajo.

Dimensión: Falta de cohesión.

Tabla 15.

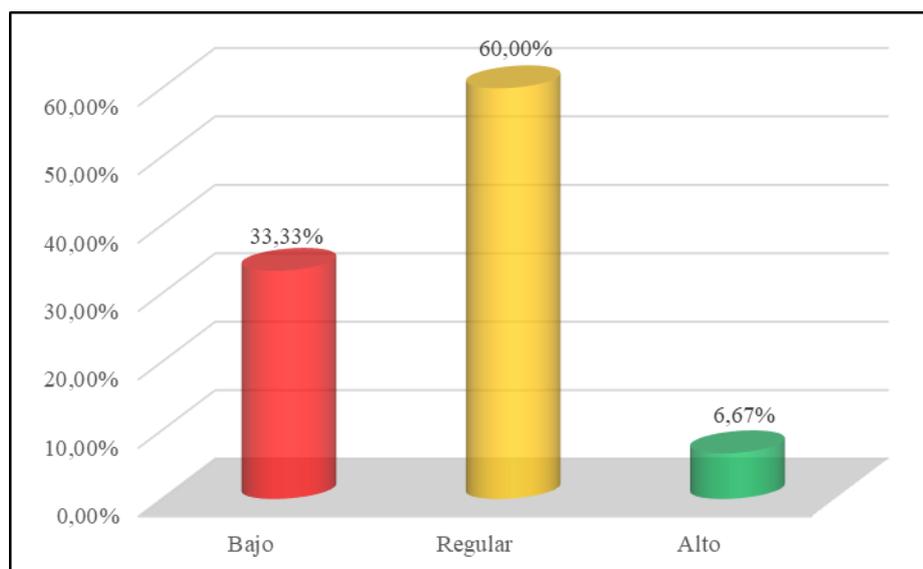
Nivel de falta de cohesión

Nivel	Cantidad	%
Bajo	10	33,33%
Regular	18	60,00%
Alto	2	6,67%
Total	30	100,00%

Nota: Elaboración propia

Figura 11.

Nivel de falta de cohesión



Nota: Elaboración propia

Estos datos ofrecen una visión clara de cómo los participantes perciben la falta de cohesión en su entorno laboral. La mayoría de los participantes (60.00%) consideran que la falta de cohesión es "Regular", mientras que un porcentaje menor la califica como "Baja" (33.33%) o "Alta" (6.67%). Esta información es útil para identificar áreas de mejora del equipo y en las dinámicas de trabajo, con el objetivo de promover un ambiente laboral más colaborativo y productivo.

Dimensión: Respaldo del grupo.

Tabla 16.

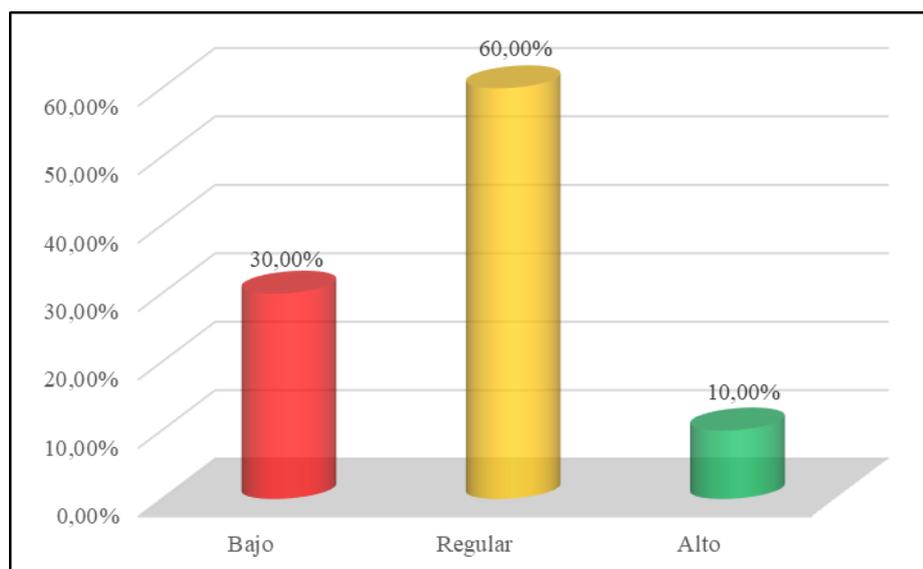
Nivel de respaldo del grupo

Nivel	Cantidad	%
Bajo	9	30,00%
Regular	18	60,00%
Alto	3	10,00%
Total	30	100,00%

Nota: Elaboración propia

Figura 12.

Nivel de respaldo del grupo



Nota: Elaboración propia

Estos datos ofrecen una visión clara de cómo los participantes perciben el respaldo del grupo en su entorno laboral. La mayoría de los participantes (60,00%) consideran que el respaldo del grupo es "Regular", mientras que un porcentaje menor lo califica como "Bajo" (30,00%) o "Alto" (10,00%). Esta información puede ser valiosa para comprender la dinámica de apoyo entre los miembros del equipo y puede ayudar en la identificación de áreas donde se pueda fortalecer el respaldo del grupo para mejorar el desempeño y la satisfacción en el lugar de trabajo.

Variable: Compromiso organizacional.

Tabla 17.

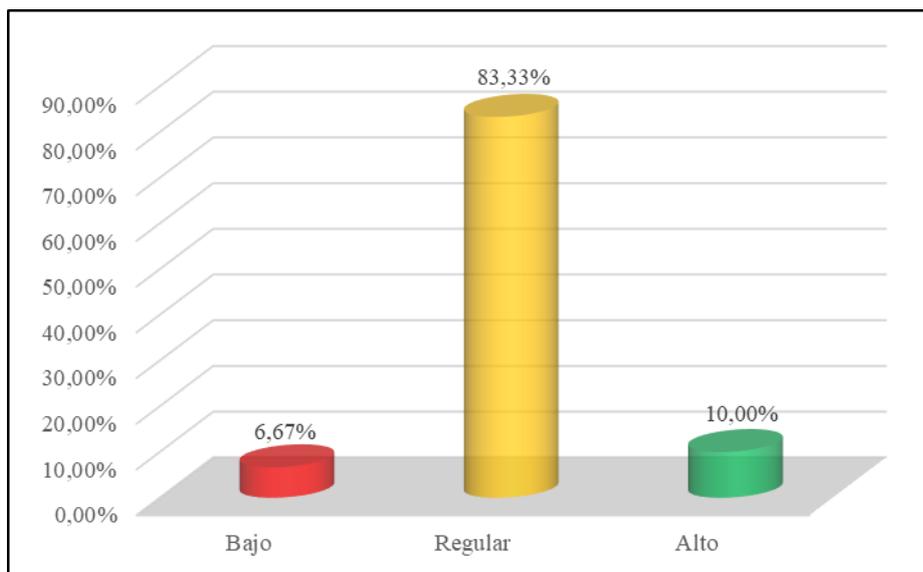
Nivel de compromiso organizacional

Nivel	Cantidad	%
Bajo	2	6,67%
Regular	25	83,33%
Alto	3	10,00%
Total	30	100,00%

Nota: Elaboración propia

Figura 13.

Nivel de compromiso organizacional



Nota: Elaboración propia

Estos datos ofrecen una visión clara de cómo los participantes perciben su nivel de compromiso con la organización en la que trabajan. La mayoría de los participantes (83.33%) se encuentran en la categoría de "Compromiso Organizacional Regular", mientras que un porcentaje menor muestra un compromiso "Bajo" (6.67%) o "Alto" (10.00%). Esta información es relevante para evaluar el nivel de compromiso de los empleados y puede ser útil para la

implementación de estrategias destinadas a mejorar el compromiso y la retención de talento en la organización.

Dimensión: Compromiso afectivo.

Tabla 18.

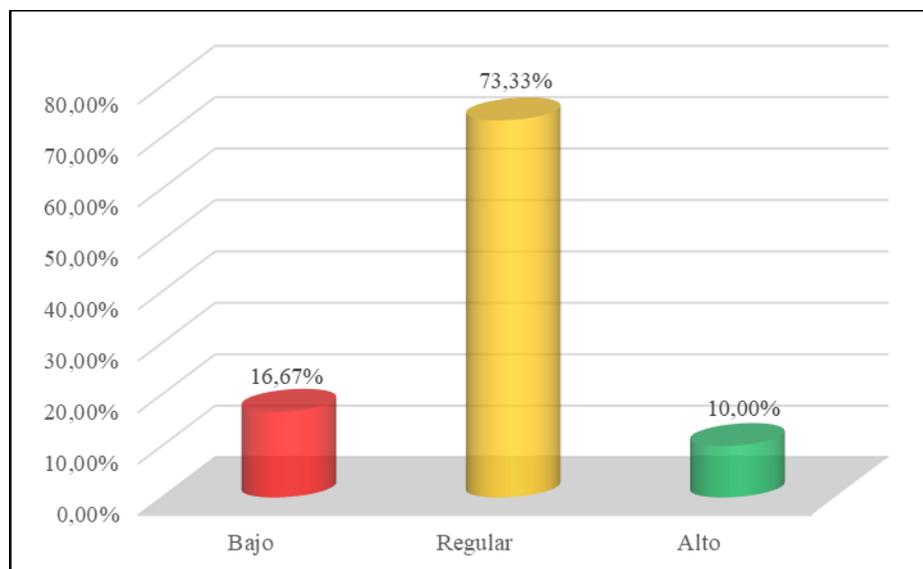
Nivel de compromiso afectivo

Nivel	Cantidad	%
Bajo	5	16,67%
Regular	22	73,33%
Alto	3	10,00%
Total	30	100,00%

Nota: Elaboración propia

Figura 14.

Nivel de compromiso afectivo



Nota: Elaboración propia

Estos datos proporcionan una visión clara de cómo los participantes perciben su compromiso afectivo. La mayoría de los participantes (73.33%) se encuentran en la categoría de "Compromiso Afectivo Regular", mientras que un porcentaje menor muestra un compromiso afectivo "Bajo" (16.67%) o "Alto" (10.00%). El compromiso afectivo es fundamental para la

retención de talento y la productividad en una organización, por lo que esta información puede ser valiosa para evaluar y mejorar la relación emocional de los empleados con la empresa.

Dimensión: Compromiso de continuidad.

Tabla 19.

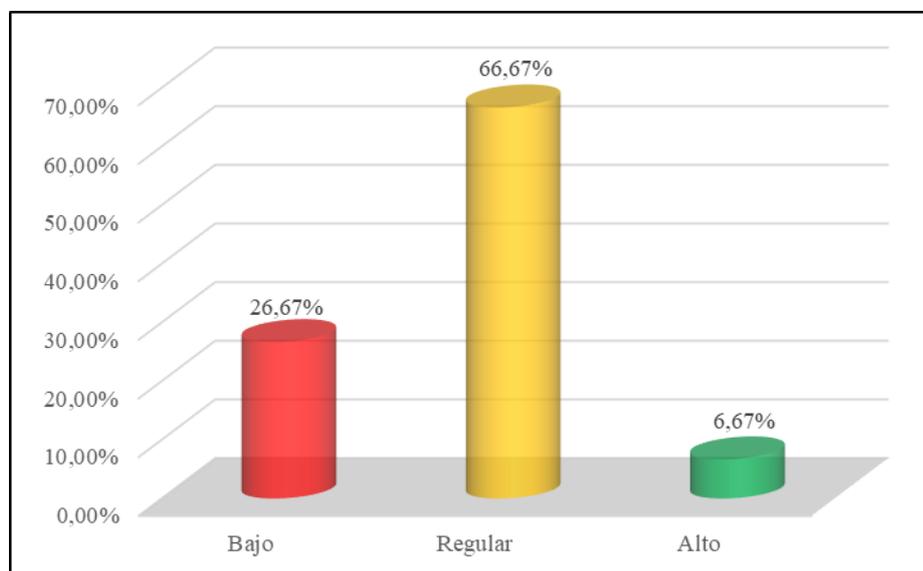
Nivel de compromiso de continuidad

Nivel	Cantidad	%
Bajo	8	26,67%
Regular	20	66,67%
Alto	2	6,67%
Total	30	100,00%

Nota: Elaboración propia

Figura 15.

Nivel de compromiso de continuidad



Nota: Elaboración propia

Estos datos proporcionan una visión clara de cómo los participantes perciben su compromiso de continuidad. La mayoría de los participantes (66.67%) se encuentran en la categoría de "Compromiso de Continuidad Regular", mientras que un porcentaje menor muestra

un compromiso de continuidad "Bajo" (26.67%) o "Alto" (6.67%). El compromiso de continuidad es esencial para la retención de empleados y la estabilidad de la organización, por lo que esta información puede ser útil para evaluar y fortalecer la lealtad y la permanencia de los trabajadores en la empresa.

Dimensión: Compromiso normativo.

Tabla 20.

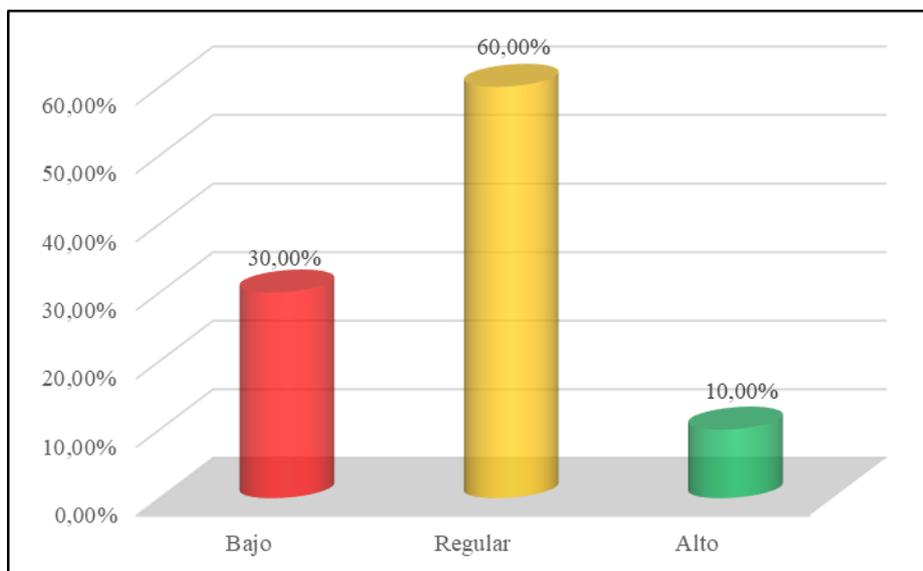
Nivel de compromiso normativo

Nivel	Cantidad	%
Bajo	9	30,00%
Regular	18	60,00%
Alto	3	10,00%
Total	30	100,00%

Nota: Elaboración propia

Figura 16.

Nivel de compromiso normativo



Nota: Elaboración propia

Estos datos proporcionan una visión clara de cómo los participantes perciben su compromiso normativo. La mayoría de los participantes (60.00%) se encuentran en la categoría

de "Compromiso Normativo Regular", mientras que un porcentaje menor muestra un compromiso normativo "Bajo" (30.00%) o "Alto" (10.00%). El compromiso normativo se refiere a la lealtad basada en la obligación y la normativa, por lo que esta información puede ser relevante para comprender la relación de los empleados con las normas y valores de la organización.

Resultados inferenciales

Prueba de normalidad.

Antes de llevar a cabo la compensación de variables, es fundamental verificar la normalidad de la distribución de los puntajes en la escala. Para llevar a cabo esta verificación, se implementó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk.

La prueba es apropiada para muestras de tamaño reducido y posibilita la evaluación de la normalidad de los datos, aspecto fundamental en la selección de pruebas estadísticas idóneas para el análisis de evaluación.

Tabla 21.

Test de normalidad

Variables	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral	.855	30	.001
Clima organizacional	.847	30	.001
Estructura organizacional	.816	30	.000
Territorio organizacional	.777	30	.000
Tecnología	.732	30	.000
Liderazgo	.782	30	.000
Falta de cohesión	.806	30	.000
Respaldo del grupo	.764	30	.000
Compromiso organizacional	.952	30	.196

Nota: Elaboración propia

Se observó que, para el estrés laboral y sus dimensiones, el nivel de significación está debajo de 0.05, lo que indica que no existe normalidad para estas variables. En contraste, para

compromiso organizacional, el nivel de significación es mayor al nivel crítico ($p > 0.05$), evidenciando normalidad en los datos.

Debido a estas diferencias en la distribución de los datos, se decidió utilizar pruebas no paramétricas para determinar la existencia de una relación. Específicamente, se empleó el coeficiente Rho de Spearman, que es adecuado para datos que no siguen una distribución normal, permitiendo así un análisis robusto de las correlaciones entre las variables estudiadas.

Para la interpretación de las correlaciones con el estadístico no paramétricos Rho de Spearman, para evaluar los valores y criterios se utilizó la siguiente tabla:

Tabla 22.

Interpretación del coeficiente de correlación

Valor	Significado
R= 1,00	Correlación positiva grande, perfecta
$0,90 \leq r < 0,99$	Correlación positiva muy alta
$0,70 \leq r < 0,89$	Correlación positiva alta
$0,40 \leq r < 0,69$	Correlación positiva moderada
$0,20 \leq r < 0,39$	Correlación positiva baja
$0,01 \leq r < 0,19$	Correlación positiva muy baja
$r = 0,00$	Correlación nula
$-0,01 \leq r < -0,19$	Correlación negativa muy baja
$-0,20 \leq r < -0,39$	Correlación negativa baja
$-0,40 \leq r < -0,69$	Correlación negativa moderada
$-0,70 \leq r < -0,89$	Correlación negativa alta
$-0,90 \leq r < -0,99$	Correlación negativa muy alta
R= -1,00	Correlación negativa grande, perfecta

Nota: Tomado de Polonia et al. (2020)

Comprobación de hipótesis.

Hipótesis general.

H_0 : “No existe relación inversa significativa entre estrés laboral y compromiso organizacional en trabajadores la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani.”

H_1 : “Existe relación inversa significativa entre estrés laboral y compromiso organizacional en trabajadores la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani.”

Tabla 23.*Relación del estrés laboral y compromiso organizacional*

Rho de Spearman		Compromiso organizacional
Estrés laboral	Coefficiente de relación	-.981
	Significancia	.000
	N	30

Los resultados indican que hay una negativa muy alta, con un coeficiente de relación de -0.981 siendo una relación inversa. El valor de la significancia (Sig.) es igual a 0.000, lo que significa que la relación observada es significativa a nivel estadístico.

Estos resultados respaldan la hipótesis H_1 , lo que sugiere que a medida que el estrés laboral aumenta, el compromiso organizacional tiende a disminuir de manera significativa en la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani. Esta información es valiosa para comprender la dinámica entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en este contexto y puede ser relevante para la toma de decisiones y la implementación de estrategias de gestión de recursos humanos en la organización.

Hipótesis específica 1.

H_0 : “No existe relación significativa entre clima y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani.”

H_1 : “Existe relación significativa entre clima y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani.”

Tabla 24.*Relación del clima y compromiso organizacional*

Rho de Spearman		Compromiso organizacional
Clima organizacional	Coefficiente de relación	.859
	Significancia	.000
	N	30

Los resultados indican que hay una correlación positiva alta, con un coeficiente de relación de 0.859. El valor de la significancia (Sig.) es igual a 0.000, lo que significa que la relación observada es significativa a nivel estadístico.

Estos resultados respaldan la hipótesis H_1 , lo que sugiere que existe una relación significativa entre clima organizacional y compromiso organizacional en la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani. Esto implica que a medida que mejora el clima organizacional, también tiende a aumentar el compromiso de los trabajadores con la organización. Esta información puede ser valiosa para la gestión de recursos humanos y la toma de decisiones relacionadas con la mejora del ambiente laboral y el compromiso de los empleados.

Hipótesis específica 2.

H_0 : “No existe relación significativa entre la estructura y el compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani.”

H_1 : “Existe relación significativa entre la estructura y el compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani.”

Tabla 25.

Relación de estructura y compromiso organizacional

Rho de Spearman		Compromiso organizacional
Estructura organizacional	Coefficiente de relación	.675
	Significancia	.000
	N	30

Los resultados indican que hay una correlación positiva moderada, con un coeficiente de relación de 0.675. El valor de la significancia (Sig.) es igual a 0.000, lo que evidencia que la relación observada es significativa a nivel estadístico.

Estos resultados respaldan la hipótesis H_1 , lo que sugiere que existe una relación significativa entre la estructura organizacional y el compromiso organizacional en la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani. Esto implica que la forma en que está estructurada la organización puede influir en el compromiso de los trabajadores. Esta información puede ser útil para la gestión de recursos humanos y la toma de decisiones relacionadas con la estructura y la organización interna de la empresa.

Hipótesis específica 3.

H_0 : “No existe relación significativa entre territorio y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani.”

H_1 : “Existe relación significativa entre territorio y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani.”

Tabla 26.

Relación del territorio y compromiso organizacional

Rho de Spearman		Compromiso organizacional
Territorio organizacional	Coefficiente de relación	.823
	Significancia	.000
	N	30

Los resultados indican que hay una correlación positiva alta, con un coeficiente de relación de 0.823. El valor de la significancia (Sig.) es igual a 0.000, lo que significa que la relación observada es significativa a nivel estadístico.

Estos resultados respaldan la hipótesis H_1 , lo que sugiere que existe una relación significativa entre territorio organizacional y compromiso organizacional en la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani. Esto implica que la forma en que se organiza el territorio en el contexto laboral puede influir en el compromiso de los trabajadores con la organización. Esta información puede ser valiosa para la gestión de recursos humanos y la toma de decisiones relacionadas con la disposición y el diseño del espacio de trabajo en la empresa.

Hipótesis específica 4.

H_0 : “No existe relación significativa entre la tecnología y el compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani.”

H_1 : “Existe relación significativa entre la tecnología y el compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani.”

Tabla 27.*Relación de tecnología y compromiso organizacional*

Rho de Spearman		Compromiso organizacional
Tecnología	Coefficiente de relación	.810
	Significancia	.000
	N	30

Los resultados indican que hay una correlación positiva alta, con un coeficiente de relación de 0.810. El valor de la significancia (Sig.) es igual a 0.000, lo que significa que la relación observada es significativa a nivel estadístico.

Estos resultados respaldan la hipótesis H_1 , lo que sugiere que existe una relación significativa entre tecnología y compromiso organizacional en la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani. Esto implica que el nivel de tecnología en el lugar de trabajo puede influir en el compromiso de los trabajadores con la organización. Esta información puede ser valiosa para la gestión de recursos humanos y la toma de decisiones relacionadas con la implementación y el uso de tecnología en la empresa.

Hipótesis específica 5.

H_0 : “No existe relación significativa entre liderazgo y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani.”

H_1 : “Existe relación significativa entre liderazgo y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani.”

Tabla 28.*Relación del liderazgo y compromiso organizacional*

Rho de Spearman		Compromiso organizacional
Liderazgo	Coefficiente de relación	.822
	Significancia	.000
	N	30

Los resultados indican que hay una correlación positiva alta, con un coeficiente de relación de 0.822. El valor de la significancia (Sig.) es igual a 0.000, lo que significa que la relación observada es significativa a nivel estadístico.

Estos resultados respaldan la hipótesis H_1 , lo que sugiere que existe una relación significativa entre liderazgo y compromiso organizacional en la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani. Esto implica que el estilo de liderazgo y la calidad de liderazgo en la organización pueden influir en el compromiso de los trabajadores. Esta información puede ser valiosa para la gestión de recursos humanos y la formación de líderes en la empresa, con el objetivo de mejorar el compromiso y la satisfacción de los empleados.

Hipótesis específica 6.

H_0 : “No existe relación inversa significativa entre falta de cohesión y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani.”

H_1 : “Existe relación significativa entre falta de cohesión y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani.”

Tabla 29.

Relación de falta de cohesión y compromiso organizacional

	Rho de Spearman	Compromiso organizacional
	Coefficiente de relación	-.791
Falta de cohesión	Significancia	.000
	N	30

Los resultados indican que hay una correlación negativa alta, con un coeficiente de relación de -0.791. El valor de la significancia (Sig.) es igual a 0.000, lo que significa que la relación observada es significativa a nivel estadístico. Además, el tamaño de la muestra (N) es de 30 trabajadores.

Estos resultados respaldan la hipótesis H_1 , lo que sugiere que existe una relación significativa entre falta de cohesión en el equipo y compromiso organizacional en la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani. Esto implica que cuando la cohesión del equipo es baja, el compromiso organizacional tiende a ser menor. Esta información

puede ser valiosa para la gestión de recursos humanos y para la implementación de estrategias destinadas a mejorar la cohesión del equipo.

Hipótesis específica 7.

H_0 : “No existe relación significativa entre respaldo del grupo y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani.”

H_1 : “Existe relación significativa entre respaldo del grupo y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani.”

Tabla 30.

Relación de respaldo del grupo y compromiso organizacional

Rho de Spearman		Compromiso organizacional
Respaldo del grupo	Coefficiente de relación	.907
	Significancia	.000
	N	30

Los resultados indican que hay una correlación positiva muy alta, con un coeficiente de relación de 0.907. El valor de la significancia (Sig.) es igual a 0.000, lo que significa que la relación observada es significativa a nivel estadístico.

Estos resultados respaldan la hipótesis H_1 , lo que sugiere que existe una relación significativa entre respaldo del grupo y compromiso organizacional en la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani. Esto implica que el apoyo y respaldo del grupo de trabajo pueden influir de manera positiva en el compromiso de los empleados con la organización. Esta información puede ser valiosa para la gestión de recursos humanos y para fomentar la colaboración y el apoyo entre los miembros del equipo.

Discusión

De acuerdo con los antecedentes mencionados y los resultados alcanzados, se pueden realizar las siguientes discusiones y comparaciones:

En términos de género, no se observan grandes diferencias en la distribución del estrés. Tanto mujeres como hombres muestran una tendencia similar en cuanto a los niveles de estrés, con una mayoría en el rango bajo y un pequeño porcentaje en el rango regular. Esto sugiere

que, en esta muestra específica, el estrés laboral no parece estar fuertemente influenciado por el género.

Es relevante considerar que, si bien el estrés reportado es mayormente bajo o regular, las condiciones laborales podrían estar siendo gestionadas de manera efectiva en términos generales, ya que no se observan niveles extremos de estrés que pudieran tener un impacto negativo en el compromiso organizacional o en el bienestar general de los trabajadores. Sin embargo, sería útil profundizar en las causas del estrés regular, para poder ofrecer intervenciones o mejoras en el entorno laboral que prevengan futuros aumentos en los niveles de estrés, especialmente en mujeres y hombres que podrían estar experimentando tensiones más sutiles relacionadas con sus roles o la carga laboral.

Es importante destacar que, en muchos contextos laborales, el estrés y el compromiso organizacional pueden variar en función del género debido a factores sociales y culturales. Por ejemplo, diversos estudios han sugerido que las mujeres podrían experimentar niveles más altos de estrés laboral, especialmente en ambientes donde enfrentan expectativas adicionales relacionadas con la conciliación de la vida laboral y personal, o debido a posibles brechas de género en términos de oportunidades y roles dentro de la organización. En cuanto al compromiso organizacional, también podrían observarse diferencias según el género, ya que hombres y mujeres pueden tener diferentes enfoques hacia sus carreras profesionales y hacia la empresa, influenciados por las dinámicas de género presentes en el entorno laboral.

La mayoría de los trabajadores tienen un compromiso organizacional moderado, pero ninguno de los encuestados siente una fuerte vinculación o identificación emocional con la organización. Esta tendencia podría estar relacionada con diversos factores, como la falta de oportunidades para el desarrollo profesional, la falta de incentivos, o una cultura organizacional que no fomenta completamente el compromiso y la motivación de sus empleados.

En cuanto a la comparación entre géneros, se observa que tanto las mujeres como los hombres presentan una distribución similar en cuanto a los niveles de compromiso organizacional. Sin embargo, el compromiso en ambas categorías es predominantemente regular, lo que sugiere que, independientemente del género, los empleados tienden a estar medianamente comprometidos con la organización, pero sin llegar a niveles de alta identificación o involucramiento.

El hecho de que el compromiso organizacional sea regular y no alto podría reflejar una falta de motivación o reconocimiento, o incluso una percepción de que el ambiente laboral no ofrece suficientes beneficios o oportunidades para los empleados. Es posible que la empresa

Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani deba considerar medidas para fortalecer el compromiso organizacional, como mejorar la comunicación interna, implementar programas de incentivos o proporcionar oportunidades de desarrollo profesional y reconocimiento.

El grupo de 20 a 24 años representa una proporción menor, pero aún significativa, con un 16,67%, lo que podría indicar que la organización también está incorporando a trabajadores jóvenes en el inicio de su carrera. Por otro lado, el grupo de 35 años o más, que representa el 20% de los encuestados, es relativamente pequeño en comparación con los grupos de menor edad. Esto puede reflejar una menor representación de trabajadores de mayor edad dentro de la organización, lo que podría estar relacionado con factores como la dinámica de la empresa, la retención de talento o la contratación de empleados más jóvenes.

Este patrón etario tiene implicaciones importantes para el análisis del estrés laboral y el compromiso organizacional, ya que las características y necesidades laborales pueden variar significativamente según la edad. Por ejemplo, los trabajadores más jóvenes podrían tener expectativas diferentes en términos de desarrollo profesional, condiciones laborales o reconocimiento, lo que puede influir en sus niveles de estrés y compromiso con la organización. En contraste, los trabajadores de mayor edad podrían estar más enfocados en la estabilidad laboral o en el equilibrio entre vida laboral y personal.

En cuanto a la distribución por grupos etarios, se observa que los trabajadores en el grupo de 25 a 29 años presentan el mayor porcentaje de estrés bajo (30%), seguido por los grupos de 30 a 34 años y 35 años o más, ambos con un 10% de empleados en el rango de estrés bajo. Los trabajadores más jóvenes (20 a 24 años) tienen la menor proporción de estrés bajo (10%), con un mayor porcentaje de empleados que reportan estrés regular (6,67%).

Este patrón podría reflejar una diferencia en las percepciones del estrés laboral entre los diferentes grupos etarios. Los trabajadores más jóvenes podrían estar enfrentando desafíos relacionados con la adaptación al entorno laboral, mientras que los trabajadores de mayor edad (30 años o más) podrían tener un mayor control sobre las demandas laborales o contar con estrategias de afrontamiento más desarrolladas. Además, el hecho de que no haya casos de estrés alto sugiere que, en general, las condiciones laborales en la organización no están generando presiones extremas sobre los empleados, independientemente de su edad.

El análisis sugiere que, en términos generales, el estrés laboral no parece estar relacionado significativamente con la edad, ya que los niveles de estrés bajo y regular son comunes en todos los grupos etarios. Sin embargo, la tendencia a que los grupos más jóvenes

tengan más reportes de estrés regular podría ser un indicio de que los trabajadores en esta franja etaria están enfrentando mayores desafíos en su integración o adaptación laboral, lo cual podría requerir intervenciones específicas en cuanto a la carga laboral o el apoyo emocional para este grupo.

El análisis por grupo etario muestra que, en general, el compromiso organizacional de los trabajadores se concentra en niveles regulares. Los trabajadores más jóvenes, en los grupos de 20 a 24 años, 25 a 29 años y 30 a 34 años, no reportan compromisos bajos ni altos, sino que todos se encuentran dentro del rango de compromiso regular. Esto sugiere que los trabajadores de estos grupos etarios están moderadamente comprometidos con la organización, pero no muestran una identificación muy fuerte con la empresa ni un nivel elevado de involucramiento.

El grupo de 35 años o más es el único que muestra una pequeña diferencia en la distribución, con 2 (6,67%) de los trabajadores reportando un compromiso bajo. Esto podría indicar que los empleados más experimentados, o de mayor edad, podrían estar experimentando una menor conexión con la organización o sentir que su nivel de involucramiento es más bajo, lo cual podría estar relacionado con factores como expectativas de carrera, estabilidad o satisfacción con las condiciones laborales.

En general, la distribución sugiere que la mayoría de los empleados en todos los grupos etarios están moderadamente comprometidos con la organización, lo que podría reflejar la necesidad de fortalecer la motivación y el sentimiento de pertenencia a través de medidas como programas de desarrollo profesional, reconocimiento o incentivos que puedan elevar el compromiso y la satisfacción laboral, especialmente en los grupos que reportan compromiso bajo.

Los resultados del presente estudio, identifican una correlación significativa y fuertemente inversa entre el estrés laboral y el compromiso organizacional (coeficiente: -0.981 , Sig. = 0.000), es consistente con investigaciones previas como la de Campana (2021). En su estudio, Campana también halló una relación inversa, aunque de menor magnitud ($r = -0.337$), lo cual puede deberse a diferencias en la muestra o en los instrumentos utilizados. Mientras que Campana trabajó con una muestra de trabajadores del sector salud, este estudio se centra en un contexto rural y agrícola, lo que podría explicar la mayor intensidad de la relación encontrada. La alta significancia de la correlación en el estudio actual subraya la necesidad urgente de implementar políticas para gestionar el estrés en este entorno específico.

De igual manera, los resultados concuerdan con los de Zamora (2021), quien también encontró una correlación negativa moderada ($r = -0.443$) entre el estrés laboral y el compromiso

organizacional en trabajadores de la Municipalidad de Chepén. Aunque la magnitud de la correlación es menor que la obtenida en el presente estudio, ambos hallazgos refuerzan la importancia de reducir el estrés para preservar y mejorar el compromiso organizacional. Zamora, al estudiar un contexto municipal, donde las estructuras jerárquicas y burocráticas pueden generar tensiones distintas, demuestra que la relación inversa es aplicable a diversas áreas laborales, aunque con diferentes grados de intensidad.

Por otro lado, Durand (2021) identificó una relación positiva y significativa ($\rho = 0.356$) entre el síndrome de burnout y el compromiso organizacional, lo cual contrasta con los resultados del presente estudio. Este hallazgo sugiere que, en ciertos contextos, el burnout no siempre disminuye el compromiso, sino que puede coexistir con niveles moderados de este. Sin embargo, este contraste también evidencia que el burnout y el estrés laboral, aunque relacionados, no son sinónimos. Mientras el burnout suele estar asociado con la extenuación prolongada, el estrés laboral puede tener diferentes orígenes y manifestarse de forma distinta, lo que explicaría las diferencias en los resultados.

Silva (2021) también encontró una relación positiva y baja ($\rho = 0.472$) entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en colaboradores de OPECOVI S.A.C. Este hallazgo, al igual que el de Durand, difiere del presente estudio, lo que indica que en algunos entornos de trabajo, el estrés no necesariamente erosiona el compromiso. Silva sugiere que en ciertos casos, el estrés puede percibirse como un desafío que, si se gestiona adecuadamente, puede motivar a los empleados a comprometerse más con sus tareas. Esta diferencia subraya la importancia de entender el tipo y las fuentes del estrés para desarrollar intervenciones más efectivas.

En contraste, Canales y Quesquén (2021) hallaron una relación inversa, con un coeficiente de -0.202 . Aunque su estudio encontró una correlación más débil que la presente investigación, sus resultados son consistentes con la tendencia general hacia una relación negativa. Las diferencias en la magnitud de la correlación pueden deberse a que el estudio de Canales y Quesquén se realizó en una entidad pública, donde las dinámicas laborales y el estrés pueden estar influenciados por factores burocráticos y políticos. No obstante, ambos estudios refuerzan la importancia de abordar el estrés laboral para promover un compromiso organizacional más sólido.

Los hallazgos de Loconi (2021) representan una excepción significativa, ya que su estudio no encontró una relación estadísticamente significativa. Esta discrepancia podría deberse a factores contextuales o sectoriales, ya que los empleados del sector educativo pueden enfrentar diferentes tipos de presión, como la estabilidad laboral o las demandas

administrativas, que podrían amortiguar el impacto del estrés en su compromiso. La ausencia de una relación significativa en este caso sugiere que la gestión del estrés debe adaptarse al contexto particular de cada organización.

Condori (2021), en su estudio sobre el personal administrativo de instituciones educativas, encontró una correlación significativa y negativa ($r = -0.431$) entre el estrés laboral y el compromiso organizacional, un resultado coherente con el presente estudio. Aunque la magnitud de la correlación en el estudio de Condori es menor, ambos estudios refuerzan la importancia de gestionar el estrés en entornos educativos para mejorar el compromiso de los empleados. En este sentido, las intervenciones específicas para reducir el estrés en el ámbito administrativo educativo podrían generar un impacto positivo en el compromiso organizacional, lo que se traduce en una mejor calidad en el desempeño laboral.

El estudio de Reza (2018) también apoya los hallazgos del presente estudio, mostrando una relación inversa entre el estrés laboral y el compromiso organizacional ($r = -0.291$). Si bien la correlación encontrada por Reza es de menor intensidad, sus resultados sugieren que el estrés laboral afecta negativamente el compromiso de los empleados, aunque en menor medida que en otros contextos. Esta diferencia podría explicarse por el tamaño de la muestra o las características específicas del entorno organizacional en el que se realizó el estudio.

Por otro lado, Márquez (2020) encontró una relación inversa de baja intensidad ($\text{Tau} = -0.024$), lo que sugiere que, en algunos entornos organizacionales, el estrés laboral tiene un impacto marginal en el compromiso organizacional. Este hallazgo contrasta fuertemente con los resultados, lo que podría implicar que otros factores, como la cultura organizacional o las políticas de recursos humanos, juegan un papel más determinante en la relación en ciertos contextos.

En el estudio de Delgado et al. (2020), se encontró una correlación negativa moderada entre el estrés laboral y el desempeño, lo cual refuerza la idea de que el estrés tiene un impacto negativo no solo en el compromiso, sino también en el rendimiento de los empleados. Aunque Delgado et al. no se centraron específicamente en el compromiso organizacional, su hallazgo refuerza la importancia de gestionar adecuadamente el estrés para mejorar tanto el desempeño como el compromiso en el lugar de trabajo.

Los hallazgos de Álvarez y Reyes (2019), quienes encontraron una relación débil entre el compromiso organizacional y el burnout ($r = -0.200$), también coinciden con la tendencia observada en este estudio. Aunque la intensidad de la relación es baja, ambos estudios refuerzan la noción de que el estrés, ya sea en forma de burnout o estrés laboral, tiene un impacto negativo

en el compromiso organizacional. Esto sugiere que las organizaciones deben prestar atención a la gestión del estrés y desarrollar políticas de apoyo que fomenten un entorno laboral más saludable.

En el presente estudio, el 60% de los trabajadores reportaron niveles regulares de estrés laboral, lo que sugiere que, aunque no están en niveles críticos, la mayoría de los empleados enfrenta una carga de estrés que podría erosionar su compromiso organizacional con el tiempo. Este hallazgo es similar a los resultados de Zamora (2021), quien reportó que el 85% de los trabajadores de la Municipalidad de Chepén experimentan niveles de estrés regulares. En ambos casos, estos niveles de estrés moderados representan una oportunidad para implementar intervenciones antes de que el estrés se convierta en un problema más grave.

Por otro lado, el 83.33% de los empleados en el presente estudio reportaron un nivel regular de compromiso organizacional, lo que coincide con los hallazgos de Campana (2021), donde el 44% de los trabajadores del Hospital Subregional de Andahuaylas mostraron un nivel de compromiso moderado. Esta similitud sugiere que, en diversos sectores, un porcentaje significativo de los empleados tiene un compromiso organizacional intermedio que puede fortalecerse a través de la gestión del estrés y otras estrategias organizacionales.

Respecto a la correlación positiva entre el clima organizacional y el compromiso organizacional (coeficiente: 0.859) encontrada en este estudio, se destaca la importancia de un ambiente laboral positivo para fomentar el compromiso. Este hallazgo es coherente con investigaciones previas que subrayan la influencia del clima organizacional en el compromiso de los empleados. Mejores condiciones laborales, junto con un ambiente colaborativo y de apoyo, son esenciales para mantener altos niveles de compromiso.

En cuanto a la estructura organizacional, el presente estudio reveló una correlación significativa y positiva (coeficiente: 0.675) con el compromiso organizacional, lo que resalta la importancia de contar con una estructura organizacional clara y eficiente. Estudios previos también han subrayado la necesidad de una estructura adecuada para facilitar el trabajo en equipo y la toma de decisiones, lo que a su vez impacta positivamente en el compromiso de los empleados.

La tecnología también mostró una correlación positiva (coeficiente: 0.810) con el compromiso organizacional, lo que sugiere que las herramientas tecnológicas adecuadas pueden facilitar el trabajo de los empleados y aumentar su nivel de compromiso. En un mundo cada vez más digitalizado, este hallazgo subraya la importancia de invertir en tecnología para mejorar tanto la eficiencia como el bienestar de los trabajadores.

Por último, la correlación negativa entre la falta de cohesión y el compromiso organizacional (coeficiente: -0.791) pone de relieve la importancia de la cohesión del equipo para mantener altos niveles de compromiso. Al igual que en estudios previos, este resultado indica que cuando los empleados sienten una falta de conexión con sus compañeros, su compromiso con la organización disminuye, lo que refuerza la necesidad de fomentar un entorno de trabajo colaborativo.

Los resultados del presente estudio se alinean con gran parte de la literatura existente, confirmando la tendencia general hacia una relación inversa entre el estrés laboral y el compromiso organizacional, consistente con la literatura existente. Sin embargo, también destaca que la magnitud de esta relación puede variar según el contexto organizacional, lo que sugiere que las estrategias para gestionar el estrés deben ser personalizadas y adaptadas a las necesidades específicas de cada sector. La inversión en un ambiente laboral positivo, tecnologías adecuadas y una estructura organizacional sólida son elementos clave para mitigar el estrés y fomentar el compromiso de los empleados. Estos hallazgos subrayan la importancia de desarrollar estrategias personalizadas de gestión del estrés que consideren las particularidades del entorno organizacional para mejorar el compromiso de los empleados.

CONCLUSIONES

PRIMERA: En relación al objetivo principal de establecer la relación entre estrés laboral y compromiso organizacional, los resultados revelan una correlación significativa y negativa muy alta (coeficiente: -0.981). La alta significancia estadística (Sig. = 0.000) subraya la importancia crítica de estos hallazgos, indicando que a medida que el estrés laboral aumenta, el compromiso organizacional disminuye significativamente. Esta conclusión es esencial para orientar estrategias de gestión del estrés y promover un ambiente laboral más saludable en el Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani.

SEGUNDA: En relación al objetivo específico 1, donde se evidencia la presencia mayoritaria de un estrés laboral de nivel regular, estos resultados son de relevancia para diseñar intervenciones dirigidas a la mayoría de los trabajadores. Con un 60.00% en la categoría "Regular", estas conclusiones resaltan la necesidad de implementar políticas que aborden y gestionen eficazmente el estrés laboral regular en el entorno de trabajo.

TERCERA: En relación al objetivo específico 2, que destaca la predominancia de un compromiso organizacional de nivel regular (83.33%), estas conclusiones son esenciales para comprender la dinámica del compromiso en la organización. La identificación de la mayoría de los empleados en la categoría "Compromiso Organizacional Regular" guiará la implementación de estrategias enfocadas en mantener y fortalecer dicho compromiso.

CUARTA: Respecto al objetivo específico 3, que revela una correlación significativa y positiva alta entre el clima organizacional y compromiso organizacional (coeficiente: 0.859), estas conclusiones resaltan la importancia de cultivar un clima positivo. La relación estadísticamente significativa subraya la necesidad de estrategias orientadas a mejorar el clima organizacional.

QUINTA: En relación al objetivo específico 4, que evidencia la correlación significativa y positiva moderada entre estructura organizacional y compromiso organizacional (coeficiente: 0.675), estas conclusiones indican la importancia de contar con una estructura organizacional sólida. La relación estadísticamente significativa respalda la necesidad de mantener y ajustar la estructura organizacional para promover un compromiso efectivo entre los trabajadores.

SEXTA: Los resultados del objetivo específico 5, que demuestran una correlación significativa y positiva alta entre el territorio organizacional y compromiso organizacional (coeficiente: 0.823), subrayan la relevancia de un territorio organizacional favorable. La

significancia estadística respalda la importancia de considerar y fortalecer el territorio organizacional.

SÉPTIMA: En relación al objetivo específico 6, que indica la correlación significativa y positiva alta entre la tecnología y compromiso organizacional (coeficiente: 0.810), estas conclusiones resaltan la influencia positiva de la tecnología en el compromiso laboral. La significancia estadística sugiere que las inversiones y avances tecnológicos pueden ser fundamentales para impulsar el compromiso de los empleados.

OCTAVA: Respecto al objetivo específico 7, que evidencia la correlación significativa y positiva alta entre el liderazgo y compromiso organizacional (coeficiente: 0.822), estas conclusiones enfatizan la importancia del liderazgo efectivo. La significancia estadística respalda la necesidad de fomentar prácticas de liderazgo positivas para impulsar el compromiso de los empleados.

NOVENA: En relación al objetivo específico 8, que demuestra la correlación significativa y negativa alta entre la falta de cohesión y el compromiso organizacional (coeficiente: -0.791), estas conclusiones indican la crítica importancia de abordar la cohesión del equipo. La significancia estadística resalta la necesidad de intervenciones para mejorar la cohesión.

DÉCIMA: En relación al objetivo específico 9, que revela la correlación significativa y positiva muy alta entre el respaldo del grupo y compromiso organizacional (Rho: 0.907), estas conclusiones subrayan la influencia positiva del respaldo social en el compromiso laboral. La significancia estadística respalda la necesidad de fomentar el respaldo del grupo como una estrategia efectiva para mejorar el compromiso organizacional.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Dado que se ha encontrado una correlación inversa significativa entre el estrés laboral y el compromiso organizacional, se recomienda que la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani implemente medidas para gestionar y reducir el estrés laboral entre sus trabajadores. Esto puede incluir programas de bienestar, capacitación en manejo del estrés y estrategias para mejorar el compromiso de los empleados.

SEGUNDA: Aunque la mayoría de los trabajadores experimenta niveles regulares de estrés laboral, es importante que la empresa siga monitoreando y evaluando la salud emocional de sus empleados. Se recomienda mantener programas de apoyo psicológico y fomentar un ambiente de trabajo que promueva la gestión adecuada del estrés.

TERCERA: Dado que la mayoría de los empleados tiene un compromiso organizacional regular, se sugiere que la empresa continúe implementando prácticas y políticas que refuercen este compromiso. Esto puede incluir reconocimiento y recompensas por el desempeño, oportunidades de desarrollo profesional y un ambiente de trabajo positivo.

CUARTA: La relación positiva entre clima organizacional y compromiso organizacional es importante. Se recomienda que la empresa siga trabajando en mejorar su clima organizacional mediante la promoción de una cultura de trabajo colaborativa, comunicación efectiva y apoyo a los empleados.

QUINTA: Dado que existe una correlación positiva entre estructura organizacional y compromiso organizacional, se sugiere que la empresa continúe manteniendo una estructura organizativa clara y efectiva. Esto puede ayudar a los empleados a comprender sus roles y responsabilidades, lo que a su vez fortalece su compromiso con la organización.

SEXTA: La correlación positiva entre territorio organizacional y compromiso organizacional resalta la importancia de proporcionar a los empleados un sentido de pertenencia y comunidad en su entorno laboral. Se recomienda fomentar la colaboración y el sentido de equipo en la organización.

SÉPTIMA: La relación positiva entre tecnología y compromiso organizacional sugiere que la empresa debe seguir invirtiendo en tecnología que mejore la eficiencia y facilite el trabajo de los empleados. Esto puede aumentar su compromiso y satisfacción en el trabajo.

OCTAVA: Dado que existe una relación positiva entre liderazgo y compromiso organizacional, se recomienda que la empresa promueva y desarrolle un liderazgo efectivo que inspire y motive a los empleados. Esto puede incluir programas de desarrollo de liderazgo y capacitación para los líderes de la organización.

NOVENA: La relación negativa entre la falta de cohesión en el equipo y compromiso organizacional destaca la importancia de fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y armonioso. Se recomienda abordar cualquier falta de cohesión a través de actividades de team building y comunicación efectiva.

DECIMA: Dado que existe una correlación positiva entre respaldo del grupo y compromiso organizacional, se sugiere promover la construcción de relaciones sólidas entre los empleados y fomentar un ambiente de apoyo mutuo en el lugar de trabajo. Esto puede fortalecer el compromiso de los trabajadores con la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acuy, J. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de los Auditores del Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional de Loreto 2020*. Universidad César Vallejo.
- Adams, J. (2016). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436.
- Aguirre, F. (2022). *Procrastinación y estrés laboral en trabajadores de una institución educativa, contexto Covid-19, Lima, 2021* [Universidad Femenina del Sagrado Corazón]. <https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/handle/20.500.11955/952>
- Alvarez, M., & Reyes, L. (2019). Compromiso organizacional y síndrome de burnout en colaboradores de cine de Trujillo. *Revista de Investigación de Estudiantes de Psicología" Jang"*, 8(2), 125–136.
- Arcos, M. (2017). *La sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones* [Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6057>
- Arias, F. (2019). *Cómo hacer Tesis Doctorales y Trabajos de Grado: Investigación Científica y Tecnológica* (1st ed.). Editorial Episteme.
- Arias, J. (2021). Adaptabilidad a las tecnologías de la información, comunicación y procrastinación laboral en colaboradores del sector público en Arequipa. *Revista Científica UISRAEL*, 8(1), 77–89.
- Arias, J., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: La población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201–206.
- Arroyo, I., & Risco, G. (2021). *Procrastinación laboral y estrés en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, 2021* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/75187>
- Ato, M., López, J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038–1059.
- Ayala, C., & Bustamante, A. (2019). *Compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa OPEMIP SAC Arequipa 2018* [Universidad Tecnológica del Perú]. <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/2552>
- Bada, O., Salas, R., Castillo, E., Arroyo, E., & Carbonell, C. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *MediSur*, 18(6), 1138–1144.
- Becker, H. (2014). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32–40.

- Beheshtifar, M., Hoseinifar, H., & Moghadam, M. (2021). Effect procrastination on work-related stress. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 38(38), 59–64.
- Campana, D. (2021). *Estrés laboral y compromiso organizacional en profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Sub Regional Andahuaylas, 2021* [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72873>
- Canales, F., & Quesquén, J. (2021). *Compromiso organizacional y estrés laboral en el personal administrativo de una entidad pública de Lima Metropolitana, 2020* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61305>
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la Investigación Científica* (19th ed.). Editorial San Marcos.
- Ceroni, M. (2010). ¿Investigación básica, aplicada o sólo investigación? *Revista de La Sociedad Química Del Perú*, 76(1), 5–6.
- Chanduví, S. (2020). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de salud Bellavista de la Unión-Sechura 2019*. Universidad César Vallejo.
- Chiang, M., Riquelme, G., & Rivas, P. (2018). Relación entre satisfacción laboral, estrés laboral y sus resultados en trabajadores de una institución de beneficencia de la provincia de Concepción. *Ciencia & Trabajo*, 20(63), 178–186.
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración: una visión integral de la moderna administración de las organizaciones* (10th ed.). McGraw-Hill.
- Chulca, A. (2021). *Análisis del estrés laboral del personal en la Empresa de Explotación Minera EXPLOKEN MINERA SA usando la escala de estrés laboral de la OIT-OMS*. Escuela Politécnica Nacional.
- Condori, I. (2021). *Compromiso organizacional y estrés laboral del personal administrativo de las instituciones educativas JEC de la UGEL MOHO 2020* [Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1049>
- Dávila, C., & Jiménez, G. (2014). Sense of belonging and organizational commitment: prediction of well-being. *Revista de Psicología*, 32(2), 271–302.
- Delgado, S., Calvanapón, F., & Cárdenas, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11–16. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=572863748003>
- Díaz, I., & Escalante, S. (2022). *Trabajo remoto y compromiso laboral del agente de vida*

- individual en una compañía de seguros–2022* [Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/92446>
- Durand, A. (2021). *Relación del Síndrome de Burnout y el compromiso organizacional en los representantes financieros de una entidad bancaria. Arequipa, 2021* [Universidad Católica San Pablo].
http://54.213.100.250/bitstream/20.500.12590/17147/3/DURAND_MANRIQUE_AND_REL.pdf
- Edel, R., García, A., & Casiano, R. (2007). *Clima y compromiso organizacional*. EUMED.
- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132–146.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Figueroa, C. (2016). *Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad*. [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/263>
- García, F., Alfaro, A., Hernández, A., & Molina, M. (2006). Diseño de Cuestionarios para la recogida de información: metodología y limitaciones. *Revista Clínica de Medicina de Familia*, 1(5), 232–236.
- García, P., Jiménez, A., Hinojosa, L., Gracia, G., Cano, L., & Abeldaño, R. (2020). Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19. *Revista de Salud Pública*, 65–73.
- Goicochea, L. (2018). *El estrés laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de calzados Kiara del Distrito El Porvenir-Año 2016* [Tesis de Pregrado. Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/502>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (6th ed.). Editorial McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1st ed.). Editorial McGraw-Hill.
- Herrera, E. (2022). Satisfacción laboral, compromiso organizacional del capital humano y competencias del capital humano en el desempeño institucional en la universidad nacional de agricultura, Honduras. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 10485–10505.
- Hidalgo, J. (2019). *Compromiso organizacional y procrastinación laboral en trabajadores*

- municipales del distrito de San Martín de Porres, 2019* [Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36985>
- Loconi, L. (2021). *Estrés laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Chiclayo, 2019* [Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/3456>
- López, A. (2022). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Hostel Ecopackers-Año 2018* [Universidad Andina del Cusco].
<https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/4806>
- Mariluz, J., & Mendez, J. (2022). *Propiedades psicométricas de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en colaboradores de centros comerciales* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83415>
- Márquez, M. (2020). *Compromiso organizacional y estrés laboral en el personal administrativo de un organismo del estado* [Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/14732/UPmachmj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Martínez, J. (2004). *Estrés Laboral*. Pearson Educación.
- Matheus, E. (2021). *Procrastinación y motivación laboral en los colaboradores de CONSETTUR MACHUPICCHU, Cusco 2021* [Universidad Autónoma de Ica].
<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/1099>
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Milla, K. (2021). *Trabajo remoto y compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, 2021* [Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78035>
- Miller, L., & Dell Smith, A. (2010). *The Stress Solution*.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Ramírez, E., & Paucar, A. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.
- Palomino, G. (2018). *Procrastinación laboral y estrés en los colaboradores de la empresa Cervecería Barbarían en el distrito de Lurigancho 2018* [Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24554>
- Pastor, A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017* [Universidad San

- Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/3466>
- Polanía, C., Cardona, F., Castañeda, G., Vargas, I., Calvache, O., & Abanto, W. (2020). *Metodología de investigación Cuantitativa & Cualitativa* (1st ed.). Institución Universitaria Antonio José Camacho.
- Portal, J., Muñoz, G., & Reátegui, O. (2022). Estrés laboral y satisfacción sexual en los estudiantes del programa de educación a distancia (PROESAD) de una Universidad Privada de Tarapoto. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 4160–4177. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.2155
- Quinteros, R. (2021). *Estrés laboral y procrastinación laboral en trabajadores de un fundo agrícola del distrito Salas Guadalupe-Ica, 2021* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87134>
- Ramírez, D. (2020). *Compromiso organizacional en los colaboradores de la Financiera Confianza Agencia Abancay-Apurimac 2020* [Universidad Andina del Cusco]. <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/4119>
- Reza, M. (2018). *El estrés laboral y su influencia en el compromiso organizacional del personal de planta del consorcio ABRUS–HAVOC en el año 2017* [Pontificia Universidad Católica de Ecuador]. <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/14657>
- Rivera, S. (2010). *Nivel de compromiso organizacional que existe en embotelladora de Tampico SA*. Universidad Nacional del Altiplano.
- Rojas, W. (2020). *Compromiso organizacional y procrastinación laboral en empleados de una empresa de pastelería del distrito de Surco* [Universidad Autónoma del Perú]. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1055>
- Salas, R. (2022). *El compromiso organizacional y la rotación del personal de la empresa Econstop, Huaraz 2021* [Tesis de Pregrado. Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106504><https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106504>
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 13(1), 102–122.
- Silva, F. (2021). *Estrés laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de OPECOVI SAC–Chepen 2020* [Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8072>
- Takamura, I. (2020). *Propiedades psicométricas del cuestionario estrés laboral de la OIT–*

OMS en colaboradores de una empresa de Piura. Universidad César Vallejo.

Wan, H., Downey, L., & Stough, C. (2014). Understanding non-work presenteeism: Relationships between emotional intelligence, boredom, procrastination and job stress. *Personality and Individual Differences*, 65, 86–90.

Zamora, C. (2021). *Compromiso organizacional y estrés laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Chepén-2021* [Universidad Alas Peruanas]. <https://repositorio.uap.edu.pe/handle/20.500.12990/10249>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
General	General	General	Tipo: Básico Nivel: Correlacional Diseño de Investigación: No experimental transversal Enfoque: Cuantitativo Muestra: 30 Muestreo: muestreo probabilístico Instrumentos: Cuestionario de compromiso organizacional de Allen y Meyer Escala de estrés laboral OIT - OMS
¿Cuál es la relación entre el estrés y el compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani?	Determinar la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani.	Existe relación inversa significativa entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en trabajadores la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani.	
Específicos	Específicos	Específicos	
<ul style="list-style-type: none"> •¿Cuál es el nivel de estrés laboral en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani? •¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani? •¿Cuál es la relación entre el clima y el compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani? •¿Cuál es la relación entre la estructura y el compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación 	<ul style="list-style-type: none"> •Determinar el nivel de estrés laboral en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani. •Determinar el nivel de compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani. •Determinar la relación entre el clima y el compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani. •Establecer la relación entre la estructura y el compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani. 	<ul style="list-style-type: none"> •Existe relación inversa significativa entre el clima y el compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani •Existe relación inversa significativa entre la estructura y el compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani. •Existe relación inversa significativa entre el territorio y el compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani. 	

<p>Campesina de la Prelatura de Sicuani?</p> <ul style="list-style-type: none"> •¿Cuál es la relación entre el territorio y el compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani? •¿Cuál es la relación entre la tecnología y el compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani? •¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani? •¿Cuál es la relación entre la falta de cohesión y el compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani? •¿Cuál es la relación entre el respaldo de grupo y el compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani? 	<ul style="list-style-type: none"> •Determinar la relación entre el territorio y el compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani. •Determinar la relación entre la tecnología y el compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani. •Establecer la relación entre el liderazgo y el compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani. •Determinar la relación entre la falta de cohesión y el compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani. •Establecer la relación entre el respaldo de grupo y el compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani. 	<ul style="list-style-type: none"> •Existe relación inversa significativa entre la tecnología y el compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani. •Existe relación inversa significativa entre el liderazgo y el compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani. •Existe relación inversa significativa entre la falta de cohesión y el compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani. •Existe relación inversa significativa entre el respaldo de grupo y el compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Centro de Formación Campesina de la Prelatura de Sicuani.
--	---	---

Anexo 2. Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Estrés laboral	Clima organizacional	1, 10, 11, 20	Ordinal
	Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	
	Territorio organizacional	3, 15, 22	
	Tecnología	4, 14, 25	
	Liderazgo	5, 6, 13, 17	
	Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	
	Respaldo del grupo	8, 19, 23	
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	1,2,3,4,5,6 (3,4 y 5 ítems inversos)	
	Compromiso de continuidad	7,8,9,10,11,12	
	Compromiso normativo	13,14,15,16,17,18 (13 ítem inverso)	

Anexo 3. Escala de estrés laboral OIT - OMS

 <p style="text-align: center;">LA SALLE UNIVERSIDAD FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE LA COMUNICACIÓN</p> <p style="text-align: center;">El propósito del instrumento es evaluar la percepción que ud presenta en relación al estrés laboral que caracteriza a la organización. Estimado(a) colaborador(a) este documento es anónimo y su empleo será en beneficio para el desarrollo de la presente los colaboradores de la investigación, por ello solicito su apoyo. Marque con la respuesta que considere, de acuerdo con su opinión personal en las siguientes opciones:</p>							
ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT - OMS							
1: Nunca	3: Ocasionalmente	5: Frecuentemente	7: Siempre				
2: Raras veces	4: Algunas veces	6: Generalmente					
1.- La gente no comprende la misión y metas de la organización.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
2.- La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
3.- No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
4.- El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
5.- Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
6.- Mi supervisor no me respeta.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
7.- No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
8.- Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
9.- Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
10.- La estrategia de la organización no es bien comprendida.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
11.- Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
12.- Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
13.- Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
14.- No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
15.- No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
16.- La estructura formal tiene demasiado papeleo.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
17.- Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
18.- Mi equipo se encuentra desorganizado.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
19.- Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
20.- La organización carece de dirección y objetivo.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
21.- Mi equipo me presiona demasiado.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
22.- Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)

23.- Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	1	2	3	4	5	6	7
24.- La cadena de mando no se respeta.	1	2	3	4	5	6	7
25.- No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	1	2	3	4	5	6	7

Anexo 4. Cuestionario de compromiso organizacional

LA SALLE UNIVERSIDAD FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE LA COMUNICACIÓN	
 <p>El propósito del instrumento es evaluar la percepción que ud presenta en relación al compromiso organizacional que caracteriza a la organización. Estimado(a) colaborador(a) este documento es anónimo y su empleo será en beneficio para el desarrollo de la presente los colaboradores de la investigación, por ello solicito su apoyo. Marque con la respuesta que considere, de acuerdo con su opinión personal en las siguientes opciones:</p>	
CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL	
1: Totalmente en desacuerdo	3: Levemente en desacuerdo
2: En desacuerdo	4: Ni de acuerdo ni en desacuerdo
5: Levemente de acuerdo	6: De acuerdo
7: Totalmente de acuerdo	
1.- Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
2.- En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
3.- No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
4.- No me siento emocionalmente ligado a la organización.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
5.- No me siento como "parte de la familia" en esta organización.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
6.- Esta organización tiene un gran significado personal para mí.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
7.- Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
8.- Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
9.- Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
10.- Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
11.- Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
12.- Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
13.- No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
14.- Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
15.- Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
16.- La organización donde trabajo merece mi lealtad.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
17.- No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
18.- Siento que le debo mucho a esta organización.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)

Anexo 5. Validación de los instrumentos

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

1. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Céspedes Elguera, José Gálax
 1.2. Grado Académico: Magister en Administración de Negocios
 1.3. Profesión: Ingeniero Biotecnólogo
 1.4. Institución donde labora: Universidad La Salle
 1.5. Cargo que desempeña: Docente universitario
 1.6. Denominación del Instrumento: Encuesta anónima sobre "Estrés laboral y su relación con el compromiso organizacional en trabajadores de la empresa centro de formación campesina de la prelatura de Sicuani, año 2023"
 1.7. Autor del instrumento: Gabriela Katherine Huamani Avendaño
 1.8 Programa de pregrado: Administración y Negocios Internacionales

2. Validación

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
		1	2	3	4	5
1. Claridad	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. Objetividad	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. Consistencia	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. Coherencia	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. Pertinencia	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. Suficiencia	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
Sumatoria Parcial					16	10
Sumatoria total		26				

3. Resultados de Validación

3.1. Valoración total cuantitativa: 26 puntos

3.2. Opinión: Favorable

Mg. José Gálax Céspedes Elguera

VALORACIÓN GENERAL DEL INSTRUMENTO

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00%-20%	Bajo 21%-40%	Regular 41%-60%	Bueno 61%-80%	Excelente 81%-100%	Comentarios
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.					X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X		Si bien es cierto se aborda una sola pregunta en este aspecto, entiendo que también se debe al tipo de variables analizadas
4. ORGANIZACIÓN	Tiene un orden y una estructura lógica.					X	Se sugiere presentar las dimensiones que son abordadas por sus respectivas preguntas
1. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X	
2. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					X	
3. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					X	
4. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X		Al ser instrumentos debidamente validados y respaldados, considero que la escala de medición (7 grados) puede ser confusa, especialmente en los extremos
5. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X	
6. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X	Sugiero insertar preguntas de control para el análisis cruzado de la investigación
PROMEDIO DE VALORACIÓN		0%	0%	0%	20%	80%	

PLANTILLA DE VALIDACIÓN

Nombre del instrumento: Cuestionario
Título de la investigación: "Estrés laboral y su relación con el compromiso organizacional en trabajadores de la empresa centro de formación campesina de la prelatura de Sicuani, año 2024"
Apellidos y nombres del evaluador: Carpio Segura, Diego Eliseo
Grado académico del evaluador: Magíster en Negocios Internacionales y Master Internacional en Liderazgo
Especialidad del evaluador:
Autora del instrumento: Gabriela Katherine Huamani Avendaño.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Deficiente 00%-20%	Bajo 21%-40%	Regular 41%-60%	Bueno 61%-80%	Excelente 81%-100%
0%	0%	0%	20%	80%

- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado (X)
- El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado ()

Firma del evaluador

DNI: 43305443

Arequipa, 06 de Junio de 2024

Anexo 6. Confiabilidad de los instrumentos

Escala de estrés laboral OIT - OMS

Fiabilidad			
Escala: ALL VARIABLES			
Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0
<p>a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.</p>			
Estadísticas de fiabilidad			
Alfa de Cronbach		N de elementos	
,960		25	

Cuestionario de compromiso organizacional

Fiabilidad			
Escala: ALL VARIABLES			
Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0
<p>a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.</p>			
Estadísticas de fiabilidad			
Alfa de Cronbach		N de elementos	
,839		18	

Anexo 7. Base de datos en Excel para Estrés laboral

No.	EL1	EL2	EL3	EL4	EL5	EL6	EL7	EL8	EL9	EL10	EL11	EL12	EL13	EL14	EL15	EL16	EL17	EL18	EL19	EL20	EL21	EL22	EL23	EL24	EL25	CO	EO	TO	T	L	FC	RG	EL
1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	10	11	9	8	11	10	9	63
2	3	2	3	3	4	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	10	10	9	8	11	10	9	55
3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	11	11	9	9	12	10	9	55
4	4	2	6	4	2	4	2	1	2	3	3	3	4	3	5	3	2	2	3	2	2	4	1	4	2	12	12	15	9	12	8	9	55
5	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	10	10	7	8	10	10	7	67
6	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	9	10	7	8	10	10	7	67
7	4	2	6	4	2	4	2	2	2	2	3	3	4	3	4	3	2	2	3	2	2	4	2	4	2	11	12	14	9	12	8	9	55
8	3	3	3	2	2	2	4	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	1	4	2	3	2	2	8	10	7	6	8	15	7	79
9	3	3	3	2	3	2	4	3	4	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	4	2	3	2	2	9	11	7	6	10	15	7	77
10	3	3	3	2	2	2	4	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	1	4	2	3	2	2	8	10	7	6	8	15	7	78
11	3	3	3	2	2	2	4	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	1	4	2	3	2	2	8	10	7	6	8	15	7	67
12	3	2	7	4	2	4	2	1	2	3	3	3	4	3	6	3	2	2	3	3	2	4	1	4	2	12	12	17	9	12	8	9	55
13	3	3	3	2	2	2	4	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	1	4	2	3	2	2	8	10	7	6	8	15	7	75
14	1	3	3	2	2	2	4	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	4	2	3	2	2	8	10	7	6	8	15	7	81
15	3	3	3	2	3	2	4	3	4	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	1	4	2	3	2	2	8	11	7	6	10	15	7	78
16	3	2	7	4	2	4	2	1	2	3	3	3	4	3	7	3	2	2	3	3	2	4	1	4	2	12	12	18	9	12	8	9	55
17	4	2	3	4	2	4	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	4	2	4	2	11	12	10	9	12	8	9	55
18	3	3	3	2	2	2	4	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	1	4	2	3	2	2	8	10	7	6	8	15	7	79
19	3	3	3	2	2	2	4	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	1	4	2	3	2	2	8	10	7	6	8	15	5	85
20	4	2	5	4	2	4	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	4	2	4	2	11	12	12	9	12	8	9	58
21	3	3	3	2	2	2	4	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	1	4	2	3	2	2	8	10	7	6	8	15	5	84
22	4	2	5	4	2	4	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	4	2	4	2	11	12	12	9	12	8	9	61
23	4	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	11	11	9	9	12	11	9	58
24	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	1	3	2	3	2	2	8	10	7	6	8	12	5	82
25	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	9	11	7	6	10	12	7	75
26	4	4	4	4	2	4	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	4	2	4	2	11	14	11	9	12	9	9	55
27	4	2	4	4	2	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	4	2	4	2	11	12	11	9	12	11	9	58
28	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	4	2	4	2	11	12	11	9	12	8	7	77
29	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	10	11	9	8	11	8	9	55
30	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	10	11	8	8	10	11	7	67

Anexo 8. Base de datos en Excel para Compromiso organizacional

No.	CO1	CO2	CO3	CO4	CO5	CO6	CO7	CO8	CO9	CO10	CO11	CO12	CO13	CO14	CO15	CO16	CO17	CO18	CA	CC	CN	CO
1	3	2	6	5	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	21	19	22	62
2	2	3	6	4	7	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	5	25	20	21	66
3	2	3	6	4	7	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	5	25	20	21	66
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	25	24	21	70
5	3	2	6	5	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	21	19	20	60
6	3	2	6	5	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	21	19	20	60
7	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	25	24	20	69
8	1	2	6	6	3	4	4	3	2	2	3	4	3	2	3	4	3	3	22	18	18	58
9	1	2	5	6	4	3	3	3	3	2	2	2	3	4	5	4	3	4	21	15	23	59
10	3	2	5	6	4	3	3	3	3	2	2	2	3	4	5	4	3	1	23	15	20	58
11	3	2	6	6	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	4	23	23	14	60
12	3	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	23	25	25	73
13	3	2	6	6	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	3	23	23	13	59
14	1	1	6	4	7	4	2	4	2	3	2	3	4	5	1	2	3	3	23	16	18	57
15	1	2	6	6	3	4	4	3	2	2	3	4	3	2	3	4	3	3	22	18	18	58
16	1	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	21	25	25	71
17	3	4	5	4	5	3	3	4	4	2	2	3	4	4	4	5	4	5	24	18	26	68
18	1	1	6	4	7	4	2	4	2	3	2	3	4	5	1	2	3	3	23	16	18	57
19	1	1	5	5	6	3	3	3	4	4	3	2	2	2	2	3	3	2	21	19	14	54
20	3	4	6	4	3	4	3	5	3	3	3	5	4	3	3	3	4	2	24	22	19	65
21	1	1	5	5	6	3	3	3	4	4	3	2	2	2	2	3	3	2	21	19	14	54
22	3	4	4	4	3	3	4	5	4	3	3	4	3	2	4	4	2	3	21	23	18	62
23	3	5	4	6	6	2	3	4	4	4	4	2	3	3	3	2	2	4	26	21	17	64
24	1	1	5	6	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3	4	5	3	1	21	17	18	56
25	1	1	5	6	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3	4	5	3	4	21	17	21	59
26	3	5	4	6	6	2	3	4	4	4	4	2	3	3	3	2	2	5	26	21	18	65
27	3	5	4	6	6	2	3	4	4	4	4	2	3	3	3	2	2	4	26	21	17	64
28	1	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	1	19	22	17	58
29	2	3	6	4	7	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	25	20	20	65
30	1	1	5	6	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3	4	5	3	5	21	17	22	60

Anexo 9. Base de datos en SPSS

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos
1	EL1	Numérico	8	0	EL1	Ninguna	Ninguna
2	EL2	Numérico	8	0	EL2	Ninguna	Ninguna
3	EL3	Numérico	8	0	EL3	Ninguna	Ninguna
4	EL4	Numérico	8	0	EL4	Ninguna	Ninguna
5	EL5	Numérico	8	0	EL5	Ninguna	Ninguna
6	EL6	Numérico	8	0	EL6	Ninguna	Ninguna
7	EL7	Numérico	8	0	EL7	Ninguna	Ninguna
8	EL8	Numérico	8	0	EL8	Ninguna	Ninguna
9	EL9	Numérico	8	0	EL9	Ninguna	Ninguna
10	EL10	Numérico	8	0	EL10	Ninguna	Ninguna
11	EL11	Numérico	8	0	EL11	Ninguna	Ninguna
12	EL12	Numérico	8	0	EL12	Ninguna	Ninguna
13	EL13	Numérico	8	0	EL13	Ninguna	Ninguna
14	EL14	Numérico	8	0	EL14	Ninguna	Ninguna
15	EL15	Numérico	8	0	EL15	Ninguna	Ninguna
16	EL16	Numérico	8	0	EL16	Ninguna	Ninguna
17	EL17	Numérico	8	0	EL17	Ninguna	Ninguna
18	EL18	Numérico	8	0	EL18	Ninguna	Ninguna
19	EL19	Numérico	8	0	EL19	Ninguna	Ninguna
20	EL20	Numérico	8	0	EL20	Ninguna	Ninguna
21	EL21	Numérico	8	0	EL21	Ninguna	Ninguna
22	EL22	Numérico	8	0	EL22	Ninguna	Ninguna
23	EL23	Numérico	8	0	EL23	Ninguna	Ninguna
24	EL24	Numérico	8	0	EL24	Ninguna	Ninguna
25	EL25	Numérico	8	0	EL25	Ninguna	Ninguna
26	CO	Numérico	8	0	Clima organizacional	Ninguna	Ninguna
27	EO	Numérico	8	0	Estructura organizacional	Ninguna	Ninguna
28	@TO	Numérico	8	0	Territorio organizacional	Ninguna	Ninguna
29	T	Numérico	8	0	Tecnología	Ninguna	Ninguna
30	L	Numérico	8	0	Liderazgo	Ninguna	Ninguna
31	FC	Numérico	8	0	Falta de cohesión	Ninguna	Ninguna
32	RG	Numérico	8	0	Respaldo de grupo	Ninguna	Ninguna
33	EL	Numérico	8	0	Estres laboral	Ninguna	Ninguna
34	CO1	Numérico	8	0	CO1	Ninguna	Ninguna
35	CO2	Numérico	8	0	CO2	Ninguna	Ninguna
36	CO3	Numérico	8	0	CO3	Ninguna	Ninguna
37	CO4	Numérico	8	0	CO4	Ninguna	Ninguna
38	CO5	Numérico	8	0	CO5	Ninguna	Ninguna
39	CO6	Numérico	8	0	CO6	Ninguna	Ninguna
40	CO7	Numérico	8	0	CO7	Ninguna	Ninguna
41	CO8	Numérico	8	0	CO8	Ninguna	Ninguna
42	CO9	Numérico	8	0	CO9	Ninguna	Ninguna
43	CO10	Numérico	8	0	CO10	Ninguna	Ninguna
44	CO11	Numérico	8	0	CO11	Ninguna	Ninguna
45	CO12	Numérico	8	0	CO12	Ninguna	Ninguna
46	CO13	Numérico	8	0	CO13	Ninguna	Ninguna

47	CO14	Numérico	8	0	CO14	Ninguna	Ninguna
48	CO15	Numérico	8	0	CO15	Ninguna	Ninguna
49	CO16	Numérico	8	0	CO16	Ninguna	Ninguna
50	CO17	Numérico	8	0	CO17	Ninguna	Ninguna
51	CO18	Numérico	8	0	CO18	Ninguna	Ninguna
52	CA	Numérico	8	0	Compromiso afectivo	Ninguna	Ninguna
53	CC	Numérico	8	0	Compromiso de continuidad	Ninguna	Ninguna
54	CN	Numérico	8	0	Compromiso normativo	Ninguna	Ninguna
55	CO1_A	Numérico	8	0	Compromiso organizacional	Ninguna	Ninguna
56	CO_COD	Numérico	8	0	Cultura organizacional	{1, Bajo}...	Ninguna
57	EO_COD	Numérico	8	0	Estructura organizacional	{1, Bajo}...	Ninguna
58	TO_COD	Numérico	8	0	Territorio organizacional	{1, Bajo}...	Ninguna
59	T_COD	Numérico	8	0	Tecnología	{1, Bajo}...	Ninguna
60	L_COD	Numérico	8	0	Liderazgo	{1, Bajo}...	Ninguna
61	FC_COD	Numérico	8	0	Falta de cohesión	{1, Bajo}...	Ninguna
62	RG_COD	Numérico	8	0	Respaldo del grupo	{1, Bajo}...	Ninguna
63	EL_COD	Numérico	8	0	Estrés laboral	{1, Bajo}...	Ninguna
64	CA_COD	Numérico	8	0	Compromiso afectivo	{1, Bajo}...	Ninguna
65	CC_COD	Numérico	8	0	Compromiso de continuidad	{1, Bajo}...	Ninguna
66	CN_COD	Numérico	8	0	Compromiso normativo	{1, Bajo}...	Ninguna
67	CO1_COD	Numérico	8	0	Compromiso organizacional	{1, Bajo}...	Ninguna

