

**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**



**TESIS**

---

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL DE  
LOS TRABAJADORES DE SEDA HUÁNUCO S.A  
SUCURSAL LEONCIO PRADO**

---

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN  
ADMINISTRACIÓN**

**MALPARTIDA VALVERDE, Lucia Maura**

**TINGO MARÍA – PERÚ**

**2025**



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N° 022/2025-EPA-FCEA-UNAS

En la ciudad universitaria, a los 27 días del mes de junio de 2025, siendo las 11:00 a.m., reunidos en el auditorio del Centro de Simulación de Negocios y Asesoría Empresarial de la Escuela Profesional de Administración, se instaló el jurado evaluador nombrado mediante Resolución Nro.228/2024-D-FCEA, de fecha 30 de mayo de 2024, a fin de dar inicio a la sustentación de la tesis para optar el título de Licenciado en Administración denominado: **COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE SEDA HUÁNUCO S.A. SUCURSAL LEONCIO PRADO**, presentado por la Bachiller en Ciencias Administrativas **LUCIA MAURA MALPARTIDA VALVERDE**.

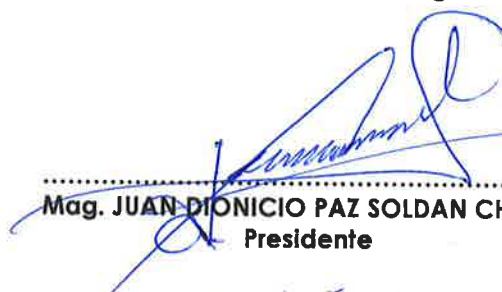
Luego de la sustentación y absueltas las preguntas de rigor, se procedió a la respectiva calificación de conformidad con el Art. 53° del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, cuyo resultado se indica a continuación:


**APROBADO POR : UNANIMIDAD**


**CALIFICATIVO : BUENO**


Siendo las 12:00 m., se dio por culminado el acto público de sustentación de tesis, firmando a continuación los miembros del honorable jurado y su asesor, en señal de conformidad.


Tingo María, 27 de junio de 2025

  
Mag. JUAN DIONICIO PAZ SOLDAN CHAVEZ  
Presidente

  
Dr. MIGUEL ANGULO CARDENAS  
Miembro

  
Mag. CARLOS ALBERTO SILVA RIOS  
Miembro

  
Dra. NEBENKA CARO POTOKAR  
Asesora



**Nota:**

(Excelente = 19-20)  
(Muy Bueno = 16, 17, y 18)  
(Bueno = 13, 14, y 15)  
(Regular = 11, 12,)  
(Malo = 0, a 10)



UNAS

VICERRECTORADO DE  
INVESTIGACIÓN

INSTITUTO DE  
INVESTIGACIÓN

UNIDAD DE SOPORTE  
CIENTÍFICO  
REPOSITORIO INSTITUCIONAL

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

## CERTIFICADO DE SIMILITUD T.I. N° 444 - 2025 - CS-RIDUNAS

El Jefe de la Unidad de Soporte Científico de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, quien suscribe,

### CERTIFICA QUE:

El Trabajo de Investigación; aprobó el proceso de revisión a través del software TURNITIN, evidenciándose en el informe de originalidad un índice de similitud no mayor del 25% y contenido generado por Inteligencia Artificial menor o igual al 20%. Según establece el Art. 29° y 30° del Acuerdo Nro.017-2025-CIUNAS-VRI-UNAS.

### Programa de Estudio:

Administración

### Tipo de documento:

|       |   |                                    |  |
|-------|---|------------------------------------|--|
| Tesis | X | Trabajo de Suficiencia Profesional |  |
|-------|---|------------------------------------|--|

| TÍTULO  | AUTOR                            | PORCENTAJE    |  |
|---|----------------------------------|---------------|--|
|   |                                  | SIMILITUD     | CONTENIDO GENERADO POR INTELIGENCIA ARTIFICIAL |
| COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE SEDA HUÁNUCO S.A SUCURSAL LEONCIO PRADO | MALPARTIDA VALVERDE, LUCIA MAURA | 13 %<br>Trece | Menor a<br>20 %                                |

Tingo María, 30 de diciembre de 2025.

 UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA  
UNIDAD DE SOPORTE CIENTÍFICO  
  
ING. EINSTEIN A. ORTIZ MORALES  
JEFE

C.C. Archivo

**REGISTRO DE TESIS PARA OBTENCIÓN DEL TÍTULO UNIVERSITARIO**  
**(FIF)**

**RESOLUCIÓN N° 295-2023-CU-R-UNAS, Resolución N° 461-2023-R. UNAS**

Universidad : Universidad Nacional Agraria de la Selva

Facultad : Facultad de Ciencias Económicas Administrativas

Escuela Profesional : Escuela Profesional De Administración

Título de tesis : Compromiso Organizacional Y Estrés Laboral De Los Trabajadores De Seda Huánuco S.A Sucursal Leoncio Prado

Objetivo General : Determinar el grado de relación entre el compromiso organizacional y el estrés laboral de los trabajadores de Seda Huánuco S.A Sucursal Leoncio Prado.

Objetivos Específicos : 1. Conocer el grado de relación entre el compromiso afectivo y el estrés laboral de los trabajadores de Seda Huánuco S.A Sucursal Leoncio Prado.  
2. Saber si hay relación significativa entre el compromiso de continuidad y el estrés laboral de los trabajadores de Seda Huánuco S.A Sucursal Leoncio Prado.  
3. Conocer el grado de relación entre el compromiso normativo y el estrés laboral de los trabajadores de Seda Huánuco S.A Sucursal Leoncio Prado.


Autor : Malpartida Valverde, Lucia Maura  
DNI : 71568206  
Correo Electrónico : [luciamaura.malpartida@gmail.com](mailto:luciamaura.malpartida@gmail.com)  
Asesor de tesis : Mg. Nebenka Caro Potokar  
Área de investigación : Gestión Integral de Organizaciones.  
Grupo de investigación : Desarrollo empresarial.  
Línea(s) de investigación : Desarrollo empresarial.  
Lugar de ejecución : Seda Huánuco S.A. Sucursal Leoncio Prado, Ciudad de Tingo María, Provincia de Leoncio Prado.

Fecha de inicio : Agosto 2022  
Fecha de termino : Junio 2024

Presupuesto de financiamiento: Propio : S/. 3,800.00  
FEDU : S/. 00.00



.....  
Malpartida Valverde, Lucia Maura  
Tesista



.....  
Caro Potokar, Nebenka  
Asesor

## DEDICATORIA

A Dios por ser la fuente de sabiduría y guía.

Su luz iluminó mi camino en cada paso de esta travesía académica.

Con todo mi cariño y amor a mis padres por su apoyo incondicional, por ser siempre mis principales motivadores y formadores de lo que ahora soy como persona, siempre impulsándome a ser mejor y lograr con éxito mis sueños; todos mis logros se los debo a ellos.

A mis amadas hermanas y mi enamorado, quienes han estado a mi lado en los buenos y malos momentos, les agradezco por su ánimo constante y su compañía.

## **AGRADECIMIENTOS**

A la Universidad Nacional Agraria de la Selva, alma mater en mi desarrollo profesional, por darme la oportunidad de alcanzar mis metas y ser una persona útil en la sociedad.

A mi asesora el MsC. Nebenka Caro Potokar, por su constante y paciente alcance, compartiendo su tiempo de manera generosa durante el desarrollo del trabajo de investigación.

A los docentes de la especialidad de administración por su instrucción, estimulación y apoyo para lograr la culminación de mi carrera.

# ÍNDICE

|   |           |
|---|-----------|
| <b>INTRODUCCIÓN .....</b>   | <b>8</b>  |
| <b>CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO .....</b>                                  | <b>12</b> |
| 1.1. Antecedentes .....   | 12        |
| 1.1.1. Antecedentes internacionales.....                                | 12        |
| 1.1.2. Antecedentes nacionales .....                                    | 13        |
| 1.1.3. Antecedente regional o local.....                                | 13        |
| 1.2. Bases Teóricas.....  | 14        |
| 1.2.1. Compromiso organizacional .....                                  | 14        |
| 1.2.1.1. Importancia del compromiso organizacional.....                 | 15        |
| 1.2.1.2. Dimensiones del compromiso organizacional .....                | 16        |
| 1.2.2. Estrés.....  | 19        |
| 1.2.2.1. Estrés laboral.....  | 20        |
| 1.2.2.2. Dimensiones del estrés laboral .....                           | 22        |
| 1.2.2.3. Efectos del estrés laboral .....                               | 25        |
| 1.3. Definición de términos básicos .....                               | 27        |
| <b>CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES .....</b>                         | <b>29</b> |
| 2.1. Hipótesis General .....  | 29        |
| 2.2. Hipótesis Específicas .....  | 29        |
| 2.3. Matriz de consistencia.....  | 30        |
| 2.4. Operacionalización de variables .....                              | 31        |
| <b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>               | <b>32</b> |
| 3.1. Tipo de investigación .....  | 32        |
| 3.2. Diseño de la investigación .....                                   | 32        |
| 3.3. Población y muestra .....  | 33        |
| 3.4. Técnicas de recolección de datos .....                             | 33        |
| 3.5. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información..... | 36        |
| <b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS .....</b>                                    | <b>37</b> |
| 4.1. Análisis descriptivo de la muestra.....                            | 37        |
| 4.2. Análisis de la variable Compromiso Organizacional.....             | 38        |
| 4.2.1. Dimensión Compromiso Afectivo .....                              | 39        |
| 4.2.2. Dimensión Compromiso de Continuidad .....                        | 39        |
| 4.2.3. Dimensión Compromiso Normativo.....                              | 40        |
| 4.3. Análisis de la variable Estrés Laboral.....                        | 41        |
| 4.2.4. Dimensión Ambiente De Trabajo .....                              | 42        |
| 4.2.5. Dimensión Tarea.....   | 43        |
| 4.2.6. Dimensión Organización Del Trabajo .....                         | 44        |
| 4.2.7. Dimensión Organización y El Entorno Familiar .....               | 44        |
| 4.4. Análisis de las variables de estudio.....                          | 45        |
| 4.5. Demostración de la hipótesis .....                                 | 46        |
| 4.5.1. Hipótesis general.....   | 46        |
| 4.5.2. Hipótesis específica compromiso afectivo .....                   | 47        |
| 4.5.3. Hipótesis específica compromiso de continuidad.....              | 48        |
| 4.5.4. Hipótesis específica compromiso normativo.....                   | 49        |
| <b>CAPÍTULO V: DISCUSIÓN .....</b>                                      | <b>51</b> |
| <b>CONCLUSIONES .....</b>   | <b>55</b> |
| <b>RECOMENDACIONES .....</b>  | <b>57</b> |
| <b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>                                  | <b>58</b> |
| <b>ANEXOS.....</b>  | <b>64</b> |

## ÍNDICE DE TABLAS

|   |    |
|---|----|
| <b>Tabla 1</b> Esquema del diseño de investigación .....  | 33 |
| <b>Tabla 2</b> Confiabilidad del instrumento .....  | 34 |
| <b>Tabla 3</b> Validación del instrumento de medición de variables .....                              | 35 |
| <b>Tabla 4</b> Análisis descriptivo de la población .....   | 37 |
| <b>Tabla 5</b> Niveles de valoración del compromiso organizacional, según variables demográficas..... | 38 |
| <b>Tabla 6</b> Respuestas a las preguntas sobre el compromiso afectivo .....                          | 39 |
| <b>Tabla 7</b> Respuestas a las preguntas sobre el compromiso de continuidad.....                     | 40 |
| <b>Tabla 8</b> Respuestas a las preguntas sobre el compromiso normativo.....                          | 41 |
| <b>Tabla 9</b> Niveles de valoración del estrés laboral, según variables demográficas.....            | 42 |
| <b>Tabla 10</b> Respuestas a las preguntas sobre el ambiente de trabajo.....                          | 43 |
| <b>Tabla 11</b> Respuestas a las preguntas sobre tarea .....  | 43 |
| <b>Tabla 12</b> Respuestas a las preguntas sobre la organización del trabajo.....                     | 44 |
| <b>Tabla 13</b> Respuestas a las preguntas sobre la organización y el entorno familiar .....          | 45 |
| <b>Tabla 14</b> Análisis de las variables de estudio .....  | 46 |
| <b>Tabla 15</b> Hipótesis general.....  | 47 |
| <b>Tabla 16</b> Hipótesis específica 1. ....  | 48 |
| <b>Tabla 17</b> Hipótesis específica 2 .....  | 49 |
| <b>Tabla 18</b> Hipótesis específica 3 .....  | 50 |
| <b>Tabla 19</b> Resumen de los resultados obtenidos. ....   | 50 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|   |    |
|---|----|
| <b>Figura 1</b> Matriz de consistencia.....                     | 30 |
| <b>Figura 2</b> Matriz de operacionalización de variables ..... | 31 |

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el compromiso organizacional y el estrés laboral en los trabajadores de Seda Huánuco S.A., Sucursal Leoncio Prado, que cuenta con una población de 44 trabajadores.

Se empleó un diseño de investigación es de tipo básica, con enfoque cuantitativo y un nivel relacional, utilizando un diseño transversal y con un cuestionario compuesto por 24 ítems con cinco opciones de respuesta en escala Likert. El análisis de los datos fue mediante el software SPSS versión 25.0, lo que permitió su interpretación, comparación y análisis a la luz de la literatura existente.

En el análisis se emplearon estadísticas descriptivas, y para contrastar la hipótesis se recurrió a la estadística inferencial, específicamente a la prueba de correlación Rho de Spearman. Los resultados evidenciaron una relación positiva moderada entre el compromiso organizacional y el estrés laboral ( $Rho = 0,518$ ;  $Sig. = 0,000$ ).

**Palabras clave:** compromiso organizacional y estrés laboral.

## ABSTRACT

The objective of the present research was to determine the relationship between the organizational commitment and the workplace stress of the employees at the Leoncio Prado branch of Seda Huánuco S.A., which has a population of forty four employees.

A basic type research design was used with a quantitative focus and a relational level, using a cross-sectional design, and with a questionnaire that was made up of twenty four items with five response options on a Likert scale. The data analysis was done using SPSS version 25.0 software, which allowed for its interpretation, comparison and analysis in the light of the existing literature.

For the analysis, descriptive statistics were used, and for the hypothesis testing, the inferential statistic was used, specifically Spearman's Rho correlation test. The results evidenced a moderately positive relationship between the organizational commitment and the workplace stress ( $Rho = 0.518$ ;  $Sig. = 0.000$ ).

**Keywords:** organizational commitment, workplace stress

## INTRODUCCIÓN

Actualmente, el compromiso organizacional se convirtió en un tema relevante en el ámbito empresarial, debido a la búsqueda de comprender si los empleados se comprometen verdaderamente con el propósito de la organización. Este interés surge de la necesidad de maximizar la productividad y efectividad en el logro de metas establecidas. Peña (2016) asegura que su estudio proporciona importantes conocimientos que contribuyen a una comprensión más profunda de este entorno laboral en evolución, así como a superar la resistencia y promover mejoras para establecer una cultura organizacional que sea receptiva al cambio y prospere en este contexto. Por lo que las empresas deben emplear medidas de política organizacional tales como flexibilidad horaria, permisos, inamovilidad laboral y otros beneficios, los cuales incrementen el bienestar y satisfacción del personal. De este modo, se consigue disminuir el nivel de estrés del empleado, aumentar su autonomía laboral y disponibilidad de tiempo para la vida familiar, lo que a su vez genera beneficios para la organización al reducir las tasas de absentismo y mejorar la productividad (Jiménez y Moyano, 2008).

A nivel global, el compromiso organizacional se ha convertido en un desafío crítico para las empresas. Según Gallup (2021), solo el 15% de los empleados en el mundo se sienten realmente comprometidos con su trabajo. Esta falta de conexión genera pérdidas millonarias equivalentes al 9% del PBI mundial por baja productividad, clima laboral negativo y alta rotación de personal.

Desde los años 90, la investigación sobre el estrés laboral y la salud de los trabajadores ha aumentado debido a la creciente competitividad, las altas exigencias de rendimiento y las jornadas laborales extensas. La Primera Encuesta Centroamericana de condiciones de trabajo y Salud reveló que entre el 12% y el 15% de los trabajadores

encuestados experimentaron estrés y tensión en el trabajo. (Organización Internacional del Trabajo, 2016)

Rojas (como se cita en el Diario Gestión, 2017) en Perú, aproximadamente el 60% de la población sufre estrés, y el 70% de los trabajadores experimenta estrés laboral. Los conflictos interpersonales y la falta de reciprocidad en el trabajo son factores clave. Ante los constantes cambios tecnológicos, sociales y económicos, tanto gerentes como trabajadores deben adaptarse, adoptando flexibilidad y aceptando la incertidumbre. El estudio del compromiso organizacional ofrece herramientas valiosas para comprender este nuevo entorno laboral, superar la resistencia al cambio y fomentar una cultura organizacional próspera. (Peña, 2016, p.97)

Seda Huánuco S.A., una empresa local que proporciona servicios de agua potable y alcantarillado, destaca como un ejemplo ilustrativo de las carencias en el liderazgo y el compromiso organizacional, como señalan el Diario Ahora (2018) y Trujillo (2021), Los trabajadores protestaron por decisiones gerenciales, como contratar empresas externas para el mantenimiento y realizar recortes salariales. Estos eventos subrayan la brecha existente entre la dirección y el personal, lo que impacta negativamente en la operatividad de la empresa y la satisfacción de los clientes. Además, según datos de la Superintendencia Nacional de Servicios de Saneamiento (2021), Seda Huánuco ocupó el puesto 13 en reclamos entre las 50 empresas prestadoras de servicios de saneamiento, evidenciando la insatisfacción generalizada entre los usuarios.

Estas deficiencias en el compromiso organizacional se reflejan en una serie de problemas operativos, como la falta de suministro en diversas áreas, recibos elevados, atención deficiente y problemas con el alcantarillado. Esto no solo afecta la percepción de la empresa por parte de los usuarios, sino que también crea un ambiente laboral tenso y desmotivador para los empleados.

En base a lo planteado se realizó el estudio en la empresa Seda Huánuco en la Ciudad de Tingo María, Distrito de Rupa Rupa, Provincia de Leoncio Prado, Departamento de Huánuco, Perú.

En la investigación se planteó la siguiente interrogante para el problema general ¿Cuál es el grado de relación entre el compromiso organizacional y el estrés laboral de los trabajadores de Seda Huánuco S.A. Sucursal Leoncio Prado?, y para los problemas específicos se tiene como primera interrogante ¿Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y el estrés laboral de los trabajadores de Seda Huánuco S.A. Sucursal Leoncio Prado?, la segunda interrogante ¿Existe relación significativa entre el compromiso de continuidad y el estrés laboral de los trabajadores de Seda Huánuco S.A. Sucursal Leoncio Prado? y tercera interrogante ¿Existe relación significativa entre el compromiso normativo y el estrés laboral de los trabajadores de Seda Huánuco S.A. Sucursal Leoncio Prado?.

La importancia del estudio recae en que los hallazgos permitirán conocer si el compromiso organizacional tiene relación significativa con el estrés laboral, asimismo servirá para que los tomadores de decisiones elaboren nuevas estrategias o planes de trabajo que ayuden a frenar el problema de estrés que se observa en el personal de la empresa para que así brinden un servicio de calidad a sus clientes. Esta investigación servirá para generalizar e incorporar conocimiento científico sobre el compromiso organizacional y el estrés laboral, siendo beneficioso para los interesados en realizar futuras investigaciones.

El objetivo general es, Determinar el grado de relación entre el compromiso organizacional y el estrés laboral de los empleados de Seda Huánuco S.A Sucursal Leoncio Prado, como primer objetivo específico es de Conocer el grado de relación entre el compromiso afectivo y el estrés laboral de los trabajadores de Seda Huánuco S.A

Sucursal Leoncio Prado, el segundo objetivo específico, Saber si hay relación significativa entre el compromiso de continuidad y el estrés laboral de los empleados de Seda Huánuco S.A Sucursal Leoncio Prado y como tercer objetivo específico Conocer el grado de relación entre el compromiso normativo y el estrés laboral de los trabajadores de Seda Huánuco S.A Sucursal Leoncio Prado.

En el estudio planteado el Compromiso Organizacional (X) es la variable asociada comprendida por las siguientes dimensiones según Meyer y Allen (1991): Compromiso afectivo, Compromiso de continuación, Compromiso normativo y como variable dependiente el Estrés Laboral (Y) con las dimensiones según el Ministerio de trabajo y promoción del empleo (2014): Los estresantes relativos al ambiente de trabajo, Factores estresantes relativos a la tarea, Factores estresantes relativos a la organización del trabajo, Factores relacionados a la organización y el entorno familiar.

Teniendo como hipótesis general “El compromiso organizacional se relaciona significativamente con el estrés laboral de los trabajadores de Seda Huánuco S.A Sucursal Leoncio Prado”.

# CAPÍTULO I

## MARCO TEÓRICO

### 1.1. Antecedentes

#### 1.1.1. *Antecedentes internacionales*

García et ál. (2020) investigaron la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en 72 empleados de una tienda departamental en Tabasco. Utilizando un diseño descriptivo cuantitativo, transaccional y correlacional, administraron el TCM de Meyer y Allen (2004) y el cuestionario de estrés adaptado por Cabrera y Urbina (2012). Los resultados indicaron una correlación negativa baja ( $r = -0,135$ ,  $p < 0.05$ ) entre estrés y compromiso, sugiriendo que el estrés influye poco en el compromiso organizacional. Además, encontraron una correlación inversa ( $r = -0,263$ ) entre el compromiso afectivo y el estrés laboral, indicando que el compromiso organizacional impacta negativamente en el estrés laboral.

Karacsony (2019) investigó el vínculo entre el estrés laboral y el compromiso organizacional a través de un análisis básico, no experimental y transversal. Aplicó dos cuestionarios Likert (25 preguntas en total) a 471 empleados de 17 empresas en Hungría, analizando los datos con SPSS 21. Los resultados mostraron una correlación de Pearson significativa e inversa (-0.419 con un “p” valor igual a 0.00 siendo menor a 0.05 entre el estrés laboral y el compromiso organizacional, indicando que un menor estrés laboral se asocia con un mayor compromiso organizacional.

### **1.1.2. Antecedentes nacionales**

Zamora (2021) en su tesis investigó el vínculo entre el compromiso organizacional y el estrés laboral en empleados de la Municipalidad Provincial de Chepén-2021. Empleando un diseño descriptivo, no experimental y correlacional de corte transversal con una muestra de 43 empleados, encontró que las dimensiones afectivas, de continuación y normativa del compromiso organizacional obtuvieron niveles de aprobación del 82%, 86% y 93%, respectivamente. Asimismo, halló una correlación significativa ( $Rho = 0.443$ ,  $p = 0.03$ ) entre el compromiso organizacional y el estrés laboral.

Cusihuaman y Rosado (2020) investigaron el vínculo entre compromiso organizacional y estrés laboral en 50 empleados del Grupo Estradicall S.A.C. Callao, 2020. Su estudio cuantitativo, descriptivo-correlacional y de diseño no experimental transversal, reveló una correlación positiva significativa ( $r = 0.610$ ,  $p = 0.000$ ) entre ambas variables.

Medina (2019) en su tesis investigó el vínculo entre compromiso organizacional y estrés laboral en la Gerencia Central de Gestión Financiera de Essalud, Jesús María. El estudio, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y correlacional, empleó un cuestionario Likert aplicado a la totalidad de la población ( $n=50$ ) de profesionales de la gerencia. El análisis con SPSS y la prueba Alfa de Cronbach determinaron correlación positiva media ( $0.480$ ,  $p < 0.05$ ) entre las variables.

### **1.1.3. Antecedente regional o local**

Aguilera (2023) en su tesis: “La gestión del talento humano y el compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2023” empleó un enfoque cuantitativo, aplicado, descriptivo-correlacional y un diseño no experimental, el

estudio encuestó a 97 funcionarios. Los resultados mostraron una correlación significativa ( $r = 0,973$ ) entre ambas variables, lo que sugiere que una gestión eficaz del talento humano impulsa el compromiso laboral. La tesis concluye que fomentar la organización del talento humano mediante la capacitación, el desarrollo profesional, el reclutamiento adecuado y condiciones de trabajo óptimas son fundamentales para mejorar la productividad y el logro de los objetivos institucionales.

## **1.2. Bases Teóricas**

### ***1.2.1. Compromiso organizacional***

Según Porter et al. (1974), es la fortaleza de la persona al identificarse e involucrarse con una organización, manifestada en la creencia y aceptación de sus metas y valores, estar dispuesto a esforzarse por alcanzarlas y el deseo de permanecer en la organización. Reichers (1985) lo concibe como una obligación adquirida por actos voluntarios, explícitos e irrevocables, vinculándolo a la ética del trabajo, que Varona (1993) define como la responsabilidad interna de esforzarse por un buen desempeño.

En contraste, Becker (1960) define el compromiso como el vínculo resultante de las inversiones realizadas a lo largo del tiempo en la organización. Whetten y Cameron (2005) lo describen como el grado de lealtad e identificación del personal con la empresa y su deseo de contribuir activamente, siendo más fuerte entre empleados de mayor antigüedad que experimentaron éxito personal en la misma y en grupos comprometidos.

Kanungo (1982) define compromiso como una identificación psicológica, un proceso discriminatorio donde el individuo se orienta intencionalmente hacia la organización como un fin. De forma similar, O'Reilly y Chatman (1986) se centran

en la conexión psicológica empleado-empresa, generando respuestas cognitivas con un componente actitudinal-emocional.

Robbins y Judge (2017) lo describen como lealtad o apego emocional, con participación activa en las metas y deseo de permanencia. Chiavenato (2004) añade que es la fuerza que impulsa al trabajador a esforzarse por objetivos comunes, reduciendo la rotación y el ausentismo. En resumen, el compromiso laboral, como sentido de pertenencia, motiva la permanencia en la organización.

#### **1.2.1.1. Importancia del compromiso organizacional**

Luthans (2008) sugiere que el desempeño óptimo se basa en el compromiso y la responsabilidad individual hacia la organización, fomentado mediante estrategias organizacionales que estimulen el ambiente laboral. Este enfoque, según Peña et al. (2016), ofrece valiosos conocimientos para comprender el entorno laboral actual, rebasar la resistencia al cambio y formar una cultura organizacional adaptable.

El compromiso organizacional es crucial para la estrategia empresarial, ya que comprender la relación entre los individuos y su organización permite evaluar la lealtad y relación de los empleados. Actualmente, el concepto de Compromiso Organizacional es el más aceptado para este análisis (Bayona et al., 2000).

El compromiso organizacional predice mejor el desempeño y la contribución del capital humano que la satisfacción laboral, ya que refleja una actitud más general y persistente hacia la organización. Un empleado insatisfecho con su puesto puede considerarlo transitorio y mantener una actitud positiva hacia la empresa. Aunque, la insatisfacción generalizada con la organización suele llevar a la renuncia. (Robbins, 1999)

Según Garrido (2013), el compromiso organizacional tiene dos aspectos importantes que destacar:

Uno relacionado con la práctica, el esfuerzo continuo, la dedicación y la perseverancia para seguir adelante a pesar de los obstáculos.

Otro aspecto está relacionado con la actitud interna, con ese vínculo profundo y personal que cada individuo mantiene consigo mismo cuando se involucra de manera auténtica en algo que percibe como significativo o trascendental.

#### **1.2.1.2. Teorías de del compromiso organizacional**

##### **a) Teoría del Intercambio Social**

Blau (1964) plantea que las relaciones entre las personas, incluyendo las laborales, se basan en principios de reciprocidad. En el ámbito organizacional, esto implica que cuando los trabajadores perciben que la empresa se preocupa por ellos, les brinda apoyo y reconoce sus esfuerzos, se sienten motivados a corresponder con comportamientos positivos, como mayor lealtad, implicación y permanencia. Esta idea fue desarrollada más específicamente por Eisenberger y sus colaboradores (1986), quienes introdujeron el concepto de Apoyo Organizacional Percibido, que hace referencia a la percepción del empleado sobre cuánto la organización valora sus aportes y se interesa por su bienestar personal. Un alto nivel de este apoyo tiende a fortalecer especialmente el compromiso afectivo.

##### **b) Teoría de la Identidad Social**

Tajfel y Turner (1979), el compromiso surge cuando los empleados se identifican con los valores, metas y cultura de la organización, lo que fortalece su sentido de pertenencia al grupo. Esta identificación favorece comportamientos

alineados con los intereses organizacionales, así como una disposición a defender y representar a la empresa ante otros.

#### **c) Modelo de Etzioni**

Etzioni (1975) aporta una visión estructural del compromiso, diferenciando tres tipos según el tipo de vínculo que se establece entre el individuo y la organización. El compromiso calculativo se basa en beneficios y sanciones, es decir, en razones instrumentales. El compromiso normativo está basado en valores y obligaciones morales, mientras que el compromiso afectivo surge de una conexión emocional genuina con la organización. Esta clasificación permite entender que el compromiso puede variar en función de las condiciones estructurales y psicológicas del entorno de trabajo.

#### **d) Teoría de la Equidad**

Adams (1963), sugiere que el compromiso se ve influido por la percepción de justicia que tienen los empleados respecto a lo que reciben en comparación con lo que aportan. Si un trabajador percibe que hay un equilibrio entre su esfuerzo y las recompensas que obtiene (ya sea salario, reconocimiento o trato), es más probable que mantenga un compromiso fuerte con la organización. En cambio, si percibe desigualdad, su motivación y compromiso pueden verse negativamente afectados.

#### **1.2.1.3. Dimensiones del compromiso organizacional**

Meyer y Allen (citados por Arias, 2001) plantean una visión del compromiso organizacional compuesta por tres dimensiones: afectivo, de continuidad y normativo.

Compromiso afectivo (deseo) implica vínculo emocional de una persona con la organización, originada al complacer sus requerimientos y expectativas, así

como por el agrado de pertenecer a ella. Quienes presentan este tipo de compromiso experimentan orgullo por mantenerse en la entidad.

Compromiso de continuación (necesidad) se basa en la percepción de los costos (financieros, físicos, psicológicos) y la escasez de oportunidades si se dejara la organización. El empleado se siente vinculado por la inversión realizada (tiempo, dinero, esfuerzo) cuya pérdida implicaría renunciar, y por una percepción de limitadas alternativas laborales externas, lo que refuerza su apego.

El compromiso normativo, un deber moral, se basa en la lealtad a la organización, a menudo como retribución por beneficios recibidos, como la cobertura de colegiaturas. Esto genera un sentido de reciprocidad y un fuerte deseo de continuar en la institución debido a la sensación de deuda por la oportunidad o recompensa recibida.

Según Arciniega (2002), los colaboradores experimentan las tres dimensiones del compromiso, aunque con diferente intensidad. Usando una analogía olímpica, el compromiso afectivo sería oro, la normativa plata y el continuo bronce, ya que el compromiso afectivo se manifiesta en un marcado orgullo de pertenencia a la empresa, expresado a través de la emoción al hablar del trabajo y la institución con amigos y familiares.

Soberanes y De la Fuente (2009) identifican tres dimensiones de compromiso organizacional:

- Identificación, entendida como aceptar las metas de la organización, así como de sus creencias, propósitos, ideas y objetivos.
- Membresía, es decir, el empleado ansía seguir formando parte de la organización, reflejando un sentido de permanecer en ella.

- Lealtad, expresada a través del respeto y compromiso hacia la organización, evidenciado en acciones orientadas a protegerla y respaldarla.

Otros investigadores, como Mowday et al. (1982), asocian el compromiso organizacional con tres elementos clave:

- Una firme convicción y aceptar los propósitos y valores de la organización,
- Una voluntad o motivación para realizar un esfuerzo significativo en favor de la organización,
- Un fuerte anhelo de continuar siendo parte de la organización.

### **1.2.2. Estrés**

Según Vallejo et al. (2013) señalan que el término "estrés" deriva del griego "stringere" (provocar tensión) y ha tenido diversas variantes desde el siglo XIV. González (2006) menciona, el estrés como una tensión física y psicológica ante situaciones difíciles, cuya percepción varía según factores como la edad y el nivel sociocultural (p.7). Santibáñez y Sánchez (2007) mencionan que:

El estrés, un fenómeno que involucra integralmente al individuo, consiste en una serie de reacciones neurológicas, hormonales y autonómicas desencadenadas por un esfuerzo excesivo, ya sea físico, mental o combinado. La fatiga y la angustia, acompañadas frecuentemente por una sensación de impotencia, son sus manifestaciones iniciales y constantes. (p.138)

La definición de estrés, un concepto amplio y complejo, debe considerar la intensidad y lapso del estresor, la edad, el sexo y la fragilidad de la persona. Para una clasificación más precisa, es crucial determinar si el estrés es agudo o crónico, físico, psicológico o psicofisiológico. Además, el estrés físico tiene consecuencias metabólicas directas que, aparte de causar cambios psicofisiológicos, afectan el metabolismo general. (Rabinovich, 2004, p. 558)

El estrés, según Trianes (2003), surge ante una situación identificable que altera la estabilidad fisiológica y psicológica del organismo. Esta inestabilidad se manifiesta en un estado de activación con consecuencias neurofisiológicas, cognitivas y emocionales que perturban la adaptación.

#### **1.2.2.1. Estrés laboral**

La Comisión Europea (2000) lo describe como reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales ante aspectos adversos del trabajo. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2014) lo considera el estado psicofísico resultante de la inadaptación del trabajador a las exigencias laborales, generando temor y alteraciones orgánicas y anímicas. La Organización Mundial de la Salud (2008) lo describe como la inestabilidad entre las demandas laborales y las aptitudes del individuo, probando su capacidad de afrontar, tanto por exceso de presión como por la infrautilización de sus habilidades.

Asimismo, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2016) describe el estrés laboral como:

Los factores de riesgo laborales que alteran la salud, generando respuestas fisiológicas (neuroendocrinas), emocionales (ansiedad, depresión, apatía), cognitivas (dificultad de concentración, creatividad o toma de decisiones) y conductuales (abuso de sustancias, violencia, riesgos innecesarios), comúnmente conocidas como "estrés", pueden, bajo cierta intensidad, frecuencia y duración, ser precursoras de enfermedad.

El estrés laboral es una etapa que proviene al interactuar con la persona y su entorno, manifestándose al percibir el vínculo como amenazante o superior a los recursos personales, poniendo en riesgo el bienestar. No siempre es perjudicial; su impacto depende de la intensidad, duración y estrategias de afrontamiento. Si

bien todos somos susceptibles al estrés patológico, algunos individuos son más vulnerables según sus rasgos de personalidad. Aunque el estrés puede ser un estímulo positivo, lo más común es que sus consecuencias sean negativas, afectando la salud, el trabajo y las relaciones interpersonales. (Cabrera, 2007, p. 219)

Según González (2006) en el estrés laboral encontramos distintas definiciones, según el enfoque o la perspectiva desde la cual se defina. Por lo tanto, es posible encontrar diversas definiciones del estrés, tales como:

- Estímulo: entendido como una fuerza que provoca una alteración en el objeto o individuo sobre el que actúa. En el contexto laboral, si dicha alteración se mantiene dentro de los límites tolerables para el trabajador, esta podrá ser superada o desaparecer gradualmente con el tiempo.
- Respuesta: es la reacción del trabajador frente a una situación que exige un cierto nivel de esfuerzo físico o mental, al cual debe ajustarse o esforzarse por alcanzar y adaptarse.
- Percepción: se refiere a cómo el trabajador describe una situación laboral como estresante. Desde esta perspectiva, reforzamos la idea que el estrés no depende de la situación en sí, sino de la manera en que cada individuo la experimenta y la percibe.
- Transición entre la persona y su entorno: se origina cuando un individuo percibe un desequilibrio entre las exigencias del entorno —ya sean externas o internas— y su propia capacidad para responder a ellas, especialmente en situaciones donde el fracaso es visto como algo amenazante o con consecuencias negativas.

Acosta (2008) señala que el estrés, inicialmente, dinamiza al individuo al incrementar recursos como la atención y la activación fisiológica, mejorando así el rendimiento. No obstante, la activación intensa o prolongada agota estos recursos, resultando en cansancio y disminución del rendimiento.

#### **1.2.2.2. Dimensiones del estrés laboral**

El Ministerio del trabajo y promoción del empleo (2014) menciona cuatro agentes estresantes presentes en toda organización:

- Estresores en el entorno laboral abarcan causas físicas (ruido, iluminación, temperaturas extremas, vibraciones), químicas (vapores, líquidos, polvos, gases), biológicas (virus, bacterias, hongos, parásitos), ergonómicas (carga mental, posturas, movimientos repetitivos, diseño del puesto) y psicosociales (estrés, síndrome de burnout, acoso laboral).
- Factores estresantes relacionados a la tarea: Incluyen aspectos como; carga mental, subempleo, falta de autonomía en el trabajo, roles pocos claros, entre otros.
- Factores estresantes organizacionales abarcan: definición ambigua de tareas, jornadas y turnos excesivos/variables, desplazamientos, conflictos interpersonales, falta de control y promoción, políticas rígidas, escasa participación, insuficiencia de recursos y recompensas inadecuadas.
- Factores organizacionales y familiares incluyen: problemas familiares y económicos, crisis vitales, y conflictos entre valores personales, exigencias organizacionales y responsabilidades familiares.

Según el Centro para el Control y Prevención de Enfermedades (1999), existen seis condiciones principales que pueden llevar al trabajador a experimentar estrés en sus labores diarias:

- El diseño de los trabajos: tareas pesadas, descansos insuficientes, jornadas extensas, trabajos repetitivos y sin significado que no aprovechan las habilidades ni fomentan el control.
- El estilo de dirección: falta de participación al tomar decisiones, comunicación inadecuada y políticas no favorables a la vida familiar.
- Las relaciones interpersonales: Ambiente social negativo y falta de apoyo o ayuda de colegas y supervisores.
- Los papeles de trabajo: Expectativas laborales poco claras o inalcanzables, exceso de responsabilidad y demasiadas funciones a cargo.
- Las preocupaciones de la carrera: Inseguridad laboral y oportunidad escasa para el desarrollo personal, ascenso o promociones; cambios rápidos para los que los empleados no están prestos.
- Las condiciones ambientales: Entornos de trabajo incómodo y peligroso, áreas sobrecargadas, ruidos, contaminación del aire o problemas ergonómicos.

Hellriegel y Slocum (2009) presentaron siete de los principales estresores en el lugar de trabajo:

- Carga de trabajo: La sobrecarga del rol ocurre cuando las demandas del puesto superan aptitudes del gerente o trabajador para cumplirlas adecuadamente.
- Condiciones laborales. Las temperaturas extremas, ruido excesivo, iluminación insuficiente o excesiva, la radiación y la polución del aire son ejemplos de la condición laboral que provocaría estrés en los trabajadores.
- Conflicto de roles y ambigüedad. Esto ocurre cuando los empleados no están seguros de los deberes y responsabilidades del trabajo asignado.
- Desarrollo profesional. Los principales factores de estrés en la planificación

y el crecimiento profesional incluyen la seguridad laboral, la promoción, la transferencia y las oportunidades de desarrollo.

- Relaciones interpersonales. El comportamiento incivil incluye actitudes groseras hacia los demás y la falta de estima entre los empleados, incluyendo la violación de las normas de respeto mutuo en el ambiente laboral.
- Agresión en el lugar de trabajo. Estos tipos de agresión incluyen: acoso laboral, sexual, violencia en el entorno laboral y agresión dirigida contra la organización.
- Conflicto entre los roles de la vida familiar y laboral. Un individuo tendrá muchos roles a lo largo de su vida, pero generalmente sólo uno de ellos estará relacionado con el trabajo (aunque algunas personas pueden tener varios trabajos al mismo tiempo).

Para Schimtz y Hipp (2007) el estrés laboral se clasifica en tres aspectos:

- Aspecto emocional: se refiere al estado de desesperación o tensión, cambio, miedo sin fundamento, tensión, confusión, cambios de humor.
- Mental: Implica el temor a no poder avanzar, autoevaluación constante, pérdida de memoria, dificultades de concentración e iniciativa.
- Aspectos conductuales: se manifiestan como risa sin motivo, mala educación hacia los demás, ansiedad por fumar, beber y otros intoxicantes, aumento o disminución del deseo de comer.

Asimismo, Robbins (2004) clasifica en tres dimensiones:

- Dimensión cognitiva: se manifiesta como falta de seguridad, incapacidad para concentrarse, incapacidad para encontrar soluciones a pequeños problemas y sensación de pérdida de memoria.
- Dimensión motora: presenta movimientos anormales, como llanto,

alimentación compulsiva, miedo al fracaso, fumar más de lo normal y tics nerviosos.

- Dimensión fisiológica: se manifiesta en síntomas físicos como dolores de cabeza, tensión muscular, alteraciones del sueño y fatiga.

### **1.2.2.3. Efectos del estrés laboral**

Ivancevich y Matteson (1980) identifican efectos conductuales (satisfacción, rendimiento, ausentismo, rotación, accidentes, abuso de sustancias), cognitivos (tomar malas decisiones, poca concentración, negligencia) y fisiológicas (hipertensión, colesterinemia, cardiopatías) del estrés. Llaneza (2007) también agrupa los efectos del estrés laboral:

- Efectos psicológicos. Ansiedad, agresividad, apatía, aburrimiento, depresión, fatiga, frustración, culpabilidad, vergüenza, irritabilidad, mal humor, melancolía, baja autoestima, amenaza, tensión, nerviosismo y soledad.
- Efectos conductuales. Propensión a sufrir accidentes, adicción a sustancias, estallidos emocionales, anorexia, bulimia, consumo excesivo de alcohol o tabaco, excitabilidad, conductas impulsivas, habla afectada, risa nerviosa, inquietud y temblores.
- Efectos cognitivos. Dificultad en toma de decisiones y concentración, olvidos reiterados, alta sensibilidad a ser criticado y bloqueo mental.
- Efectos fisiológicos. Incremento de catecolaminas y corticoides en sangre y orina, aumento de niveles de glucosa en sangre, aceleración del ritmo cardíaco y de la presión arterial, sequedad en la boca, disminución de la salivación, hiperventilación, dificultad para respirar, liberación de glucosa, y aumento de colesterol y triglicéridos, entre otros.
- Efectos organizacionales. Ausentismo, relaciones laborales deficientes, baja

productividad, alto índice de accidentes y rotación de personal, mal clima laboral, antagonismo e insatisfacción en el trabajo.

Según Cooper (1983), el estrés laboral puede originarse a partir de diversos factores como problemas relacionados con el puesto de trabajo, el rol organizacional, el desarrollo de la carrera, las relaciones laborales y el clima organizacional. Este tipo de estrés puede derivar en consecuencias físicas y psicológicas tales como cansancio físico y mental, agotamiento, irritabilidad, tensión, ansiedad, disminución del rendimiento, insatisfacción laboral, hipertensión, baja productividad, pérdida de confianza y motivación, así como conflictos en el entorno familiar. Asimismo, Karasek (1979) afirma que ocurre cuando las exigencias del trabajo son altas y el trabajador tiene poco control sobre sus decisiones. Este desequilibrio entre demandas y autonomía genera una alta tensión psicológica.

Estos efectos pueden derivar en errores laborales, mayor rotación y absentismo, reducción de la calidad y cantidad del trabajo, e incluso deseos de renunciar. (Newstrom, 2013).

Selye (como se citó en Vidal, 2019) menciona que hay 2 efectos del estrés laboral:

- El eustrés corresponde al estrés que es positivo, constructivo, placentero y bueno. El eustrés es la razón por la que los humanos evolucionaron; es necesario hasta cierto punto para que podamos realizar nuestras funciones básicas e instrumentales.
- El Distrés, es el estrés NEGATIVO, destructivo y patológico que provoca agotamiento y daña el cuerpo. Bajo esta presión, es necesario tomar precauciones para evitar sus efectos negativos y evitar sus terribles repercusiones a corto y largo plazo.

### 1.3. Definición de términos básicos

**Autonomía.** Libertad de acción que tiene el individuo dentro de las normas fijadas por la organización, para el desarrollo adecuado de su trabajo, sin un exceso de supervisión (Llaneza, 2007)

**Capacitación.** Brindar a los empleados las habilidades necesarias para realizar eficazmente su trabajo (Dessler, 2006).

**Convivencia.** Etapa social y formativa mediante el cual individuos y grupos dialogan y actúan de manera inclusiva, en un espacio y tiempo determinado (Cánovas y Célica, 2009).

**Cumplimiento de normas y políticas.** Es la conformidad por parte de los empleados de una organización con las reglas, regulaciones y directrices establecidas por la organización misma o por autoridades externas (Robbins y Judge, 2017).

**Identificación.** Proceso por el cual un individuo se define como miembro de un grupo, otorgándole valor y significado emocional a dicha pertenencia (Tajfel, 1984, p. 292).

**Inversión.** Renuncia a satisfacciones inmediatas en favor de la expectativa de beneficios futuros (Companys y Corominas, 1988, p. 31)

**Lazos emocionales.** Facilitan la empatía y la adopción de normas y objetivos compartidos (Pena y Sánchez, 2011, p. 117).

**Lealtad.** Es la actitud y el patrón de conducta asociado que está constituido por el hecho de que un individuo se ponga del lado de algo (Marco, 2019).

**Oportunidades.** Momentos o circunstancias oportunos o convenientes para algo (Real Academia Española, 2021, definición 1).

**Permanencia.** Se refiere al tiempo durante el cual un trabajador permanece en una misma empresa u organización (Fernández, 2010)

**Pertenencia.** Sentimientos, percepciones, deseos y necesidades construidos a partir de prácticas cotidianas en espacios habituales (Fenster, 2005).

**Problemas familiares.** Incluyen falta de comunicación, tiempo familiar limitado y conflictos económicos (Montenegro, 2017)

**Reconocimiento del desempeño.** Consiste en distinguir a un empleado por un trabajo bien realizado o porque haya presentado una mejora en su rendimiento (González, 2006).

**Relaciones interpersonales.** Interacción mutua entre dos o más individuos (Bisquerra 2003, p.23)

**Remuneración.** Todas las formas de retribución que reciben los trabajadores por su empleo (Dessler, 2009).

**Riesgo ergonómico.** Posturas laborales, movimientos repetitivos, factores ambientales y organización del trabajo (Chinchilla, 2002).

**Riesgo físico.** Ruido, iluminación, ventilación y temperatura (Chinchilla, 2002).

**Roles ambiguos.** Falta de claridad, contradicción u oposición en las exigencias laborales (Mondelo y Gregori, 1994, p. 178)

**Sobrecarga de trabajo.** Nivel de resistencia o dificultad impuesto por las diversas influencias que actúan sobre el individuo. (Rivas, 2007, p. 330)

## **CAPÍTULO II**

### **HIPÓTESIS Y VARIABLES**

#### **2.1. Hipótesis General**

El compromiso organizacional se relaciona significativamente con el estrés laboral de los trabajadores de Seda Huánuco S.A Sucursal Leoncio Prado.

#### **2.2. Hipótesis Específicas**

- a) El compromiso afectivo se relaciona significativamente con el estrés laboral de los trabajadores de Seda Huánuco S.A Sucursal Leoncio Prado.
- b) Existe un alto grado de relación entre el compromiso de continuidad y el estrés laboral de los trabajadores de Seda Huánuco S.A Sucursal Leoncio Prado.
- c) Hay relación significativa entre el compromiso normativo y el estrés laboral de los trabajadores de Seda Huánuco S.A Sucursal Leoncio Prado.

### 2.3. Matriz de consistencia

**Figura 1**

*Compromiso organizacional y estrés laboral de los trabajadores de seda Huánuco S.A sucursal Leoncio Prado.*

| PROBLEMA   | OBJETIVO   | HIPOTESIS  | VARIABLES  | DIMENSION   | METODOLOGÍA  |
|--|--|--|--|---|--|
| <p><b>Problema General:</b><br/>¿Cuál es el grado de relación entre el compromiso organizacional y el estrés laboral de los trabajadores de Seda Huánuco S.A. Sucursal Leoncio Prado?</p>  | <p><b>Objetivo General:</b><br/>Determinar el grado de relación entre el compromiso organizacional y el estrés laboral de los trabajadores de Seda Huánuco S.A Sucursal Leoncio Prado.</p>   | <p><b>Hipótesis General:</b><br/>El compromiso organizacional se relaciona significativamente con el estrés laboral de los trabajadores de Seda Huánuco S.A Sucursal Leoncio Prado.</p>  | <p><b>Variable Asociada:</b><br/>Compromiso organizacional</p> | <p>Compromiso afectivo</p> <p>Compromiso de continuidad</p> <p>Compromiso normativo</p>                           | <p><b>Tipo de investigación:</b><br/>Básica de nivel relacional.</p> <p><b>Diseño de investigación:</b><br/>En el estudio se utilizó el diseño transversal no experimental.</p> <p><b>Población y muestra</b><br/>La población en estudio estuvo conformada por (N=44) trabajadores de Seda Huánuco S.A Sucursal Leoncio Prado.</p> <p><b>Técnicas de recolección de datos</b><br/>Se aplicó un cuestionario de encuesta, con opciones de respuesta tipo Likert.</p> <p><b>Técnicas para el procesamiento de información</b><br/>Para contrastar la hipótesis se utilizó el estadístico del coeficiente de correlación por rangos de Spearman (rs); adecuado para medir la correlación de datos ordinales.</p> |
| <p><b>Problemas Secundarios:</b></p> <p>a. ¿Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y el estrés laboral de los trabajadores de Seda Huánuco S.A. Sucursal Leoncio Prado?</p> <p>b. ¿Existe relación significativa entre el compromiso de continuidad y el estrés laboral de los trabajadores de Seda Huánuco S.A. Sucursal Leoncio Prado?</p> <p>c. ¿Existe relación significativa entre el compromiso normativo y el estrés laboral de los trabajadores de Seda Huánuco S.A. Sucursal Leoncio Prado?</p> | <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p>d. Conocer el grado de relación entre el compromiso afectivo y el estrés laboral de los trabajadores de Seda Huánuco S.A Sucursal Leoncio Prado.</p> <p>e. Saber si hay relación significativa entre el compromiso de continuidad y el estrés laboral de los trabajadores de Seda Huánuco S.A Sucursal Leoncio Prado.</p> <p>f. Conocer el grado de relación entre el compromiso normativo y el estrés laboral de los trabajadores de Seda Huánuco S.A Sucursal Leoncio Prado.</p> | <p><b>Hipótesis Específicos:</b></p> <p>g. El compromiso afectivo se relaciona significativamente con el estrés laboral de los trabajadores de Seda Huánuco S.A Sucursal Leoncio Prado.</p> <p>h. Existe un alto grado de relación entre el compromiso de continuidad y el estrés laboral de los trabajadores de Seda Huánuco S.A Sucursal Leoncio Prado.</p> <p>i. Hay relación significativa entre el compromiso normativo y el estrés laboral de los trabajadores de Seda Huánuco S.A Sucursal Leoncio Prado.</p> | <p><b>Variable de Supervisión:</b><br/>Estrés Laboral</p>      | <p>Ambiente de trabajo</p> <p>Tarea</p> <p>Organización del trabajo</p> <p>Organización y el entorno familiar</p> | <p><b>Técnicas de recolección de datos</b><br/>Se aplicó un cuestionario de encuesta, con opciones de respuesta tipo Likert.</p> <p><b>Técnicas para el procesamiento de información</b><br/>Para contrastar la hipótesis se utilizó el estadístico del coeficiente de correlación por rangos de Spearman (rs); adecuado para medir la correlación de datos ordinales.</p>   |

## 2.4. Operacionalización de variables

**Figura 2**

*Matriz de operacionalización de variables*

| VARIABLES   | DEFINICIÓN   | DIMENSIONES                        | INDICADORES  |
|---|--|------------------------------------|--|
| <b>Variable asociada</b><br>Compromiso organizacional | <b>Conceptual</b><br>Es el grado en que un empleado se identifica con una organización específica y con sus metas, además su deseo por quedarse en ella como integrante (Amorós, 2007).<br><br><b>Operacional</b><br>Autopercepción del trabajador sobre el nivel de compromiso que mantiene con la organización. Se valuó a través de tres dimensiones, utilizando el instrumento <i>Organizational Commitment Questionnaire</i> (OCQ) propuesto por (Allen y Meyer, 1990)  | Compromiso afectivo                | 1.1 Pertenencia<br>1.2. Lazos emocionales<br>1.3. Identificación                 |
|   |  | Compromiso de continuidad          | 2.1. Convivencia<br>2.2. Permanencia<br>2.3. Inversión                           |
|   |  | Compromiso normativo               | 3.1. Cumplimiento de normas y políticas<br>3.2. Lealtad<br>3.3. Oportunidades    |
| <b>Variable de Supervisión</b><br>Estrés laboral      | <b>Conceptual</b><br>Se trata de una condición física y mental que surge cuando el trabajador no logra adaptarse a las demandas del entorno laboral, generándole temor o sensación de una amenaza inminente, lo que deriva en cambios tanto a nivel corporal como emocional (Ministerio del trabajo y promoción del empleo, 2014).<br><br><b>Operacional</b><br>Autopercepción del trabajador sobre el nivel de estrés que experimenta en su ambiente laboral, evaluado a través de cuatro dimensiones utilizando un cuestionario diseñado específicamente para el estudio, basado en teorías generales del estrés laboral (Karasek y Cooper). | Ambiente de trabajo                | 1.1. Riesgo Físico<br>1.2. Riesgo Ergonómico                                     |
|   |  | Tarea                              | 2.1. Capacitación<br>2.2. Roles ambiguos<br>2.3. Autonomía                       |
|   |  | Organización del trabajo           | 3.1. Sobrecarga de trabajo<br>3.2.Reconocimiento                                 |
|   |  | Organización y el entorno familiar | 4.1. Relaciones interpersonales<br>4.2 Problemas familiares<br>4.3. Remuneración |

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

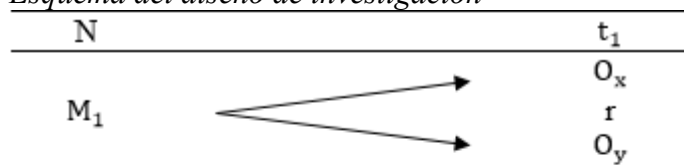
#### **3.1. Tipo y nivel de investigación**

Es de tipo básica, buscando la comprensión de un tema o evento específico, con el fin de impulsar el desarrollo del conocimiento. Su propósito es ampliar el conocimiento teórico en un área específica, lo que puede sentar las bases para futuras investigaciones aplicadas. Esta investigación es fundamental para el avance del conocimiento intelectual. (Ruiz y Benítez, 2016, p.69)

La investigación fue de nivel relacional, buscando definir la vinculación entre el compromiso organizacional y el estrés laboral en trabajadores de Seda Huánuco S.A., Sucursal Leoncio Prado. Su objetivo fue identificar la relación entre estas variables en un contexto específico (Hernández et al., 2006, p. 105), sin establecer causalidad.

#### **3.2. Diseño de la investigación**

Se adoptó un diseño no experimental, definido por Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 149) como la observación y evaluación de fenómenos en su contexto natural sin manipulación de variables. Además, el estudio fue transversal, con la medición de la variable realizada en un único momento temporal. (Argimon y Jiménez, 2019).

**Tabla 1***Esquema del diseño de investigación*

Leyenda:

M<sub>1</sub> = Trabajadores de Seda Huánuco S.A Sucursal  
Leoncio Pradot<sub>1</sub> = Tiempo de evaluaciónO<sub>x</sub> = Compromiso organizacionalO<sub>y</sub> = Estrés laboral

r = Relación

Fuente: Elaboración propia.

### 3.3. Población y muestra

La población estudiada comprendió la totalidad del personal (44 colaboradores) de la empresa Seda Huánuco S.A. Sucursal Leoncio Prado, constituyendo una muestra censal. Tal como define Vladimirovna (2005), la población es el conjunto de elementos de interés en una investigación (p. 261).

### 3.4. Técnicas de recolección de datos

#### 3.4.1. Instrumentos

Para recolectar datos se empleó un cuestionario estructurado según los indicadores, dimensiones y variables del estudio. Las respuestas, medidas con una escala de Likert con 5 alternativas (desde totalmente en desacuerdo (1) hasta totalmente de acuerdo (5), constan de:

Variable asociada Compromiso Organizacional con 12 interrogantes siendo para la dimensión:

- Compromiso Afectivo los ítems 1, 2, 3 y 4
- Compromiso de Continuidad los ítems 5, 6, 7 y 8
- Compromiso Normativo los ítems 9, 10, 11 y 12

Variable de supervisión Estrés laboral con 12 interrogantes siendo para la dimensión:

- Ambiente de trabajo los ítems 13, 14 y 15
- Tarea los ítems 16, 17 y 18
- Organización del trabajo los ítems 19, 20 y 21
- Organización y el entorno familiar los ítems 22, 23 y 24

#### 3.4.2. *Aplicación del instrumento*

El instrumento fue aplicado a los trabajadores de Seda Huánuco en la oficina de la ciudad de Tingo María para lo cual nos apersonamos a sus oficinas durante el horario de trabajo para solicitarles su colaboración en llenar las encuestas, siempre tratando de no interrumpir sus labores diarias.

#### 3.4.3. *Confiabilidad del instrumento*

Evaluated por el alfa de Cronbach aplicado a los trabajadores de la oficina de Tingo María de Seda Huánuco, fue de 0.882, indicando una alta consistencia interna (Tabla 4).

**Tabla 2**

#### *Confiabilidad del instrumento*

| <b>Estadísticas de fiabilidad</b> |                |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach                  | N de elementos |
| ,882                              | 24             |

*Nota.* Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Seda Huánuco Sucursal Leoncio Prado en el mes de enero del 2023

#### 3.4.4. *Validez del instrumento*

Evaluada por el juicio de tres expertos, quienes determinaron que los indicadores eran coherentes con las variables de medición, obteniendo un puntaje promedio de 0.86 (ver tabla 3).

**Tabla 3***Validación del instrumento de medición de variables*

| ITEM                    | CRITERIO   | PUNTAJE | PUNTAJE | PUNTAJE |
|-------------------------|--|---------|---------|---------|
|                         |  | EXPERTO | EXPERTO | EXPERTO |
|                         |  | 1       | 2       | 3       |
| 1                       | Los ítems presentan una redacción clara y utilizan un lenguaje adecuado al perfil del grupo de estudio.        | 80      | 60      | 95      |
| 2                       | Los ítems describen comportamientos.   | 80      | 75      | 95      |
| 3                       | Los ítems están alineados con el marco teórico actual, lo que garantiza coherencia conceptual en su contenido. | 75      | 90      | 95      |
| 4                       | Los ítems son coherentes con la estructura de indicadores y dimensiones.                                       | 75      | 90      | 95      |
| 5                       | La cantidad de ítems asignados a cada indicador es adecuada.   | 75      | 90      | 95      |
| 6                       | Los ítems están organizados lógicamente.   | 85      | 90      | 95      |
| 7                       | El instrumento es útil para el estudio.  | 85      | 95      | 95      |
| <b>PROMEDIO PARCIAL</b> |  | 79      | 84      | 95      |
| <b>PROMEDIO TOTAL</b>   |  |         | 86      |         |

*Nota.* Matriz de valoración de cuestionario (Abregu)

### 3.4.5. *Tabulación de los datos*

Para esto se utilizó Microsoft Excel, se tabuló los datos obtenidos en campo, procesando óptimamente los datos que se convertirán posteriormente en datos relevantes.

Para aplicar la prueba estadística se utilizó el programa estadístico SPSS 25 y empleó el método correcto, se procedió a contrastar la hipótesis siendo aplicada para esta investigación en específico la prueba para datos ordinales Rho de Spearman.

### 3.4.6. *Redacción del informe final*

Para ello se utilizó la guía de trabajos de la EPA-UNAS 2019 debido a que es un documento que norma la redacción de tesis de licenciatura en la indicada escuela.

### **3.5. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información**

Para la investigación se empleó técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales:

Estadística Descriptiva. La estadística descriptiva facilitó la organización de los datos mediante tablas y parámetros estadísticos, proporcionando una visión general y comprensiva del estudio. De hecho, la gran mayoría de investigaciones científicas incluyen al menos un análisis estadístico descriptivo de la información recopilada. (Álvarez, 1997, p.30)

Estadística Inferencial. Del Río (2013) menciona, esta rama de la estadística se emplea para realizar inferencias sobre una población partiendo de los datos recolectados de muestras, siempre y cuando estas muestras sean representativas y provengan de la población en cuestión. En este sentido, su propósito es generalizar los resultados obtenidos en las muestras a toda la población.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. Análisis descriptivo de la muestra

Se concluye que la mayoría del personal (82%) es de género masculino, posiblemente por los roles específicos del sector y políticas de contratación. Predominan las edades entre 36 y 55 años (68%), lo que indica una fuerza laboral madura, asociada a la búsqueda de estabilidad. Además, el 55% tiene más de 7 años en la empresa, y el 64% son operarios, reflejo de una estructura organizativa centrada en funciones operativas fundamentales para el funcionamiento diario del suministro de agua potable y alcantarillado.

**Tabla 4**

*Análisis descriptivo de la muestra*

| VARIABLE           | INDICADOR      | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------|----------------|------------|------------|
| Sexo               | Masculino      | 36         | 82%        |
|                    | Femenino       | 8          | 18%        |
| Edad               | 18-35 años     | 10         | 23%        |
|                    | 36-45 años     | 14         | 32%        |
|                    | 46-55 años     | 16         | 36%        |
|                    | 56 a más       | 4          | 9%         |
| Tiempo de servicio | Menos de 1 año | 4          | 9%         |
|                    | 1 a 3 años     | 5          | 11%        |
|                    | 4 a 6 años     | 11         | 25%        |
| Nivel Ocupacional  | 7 años a más   | 24         | 55%        |
|                    | Directivo      | 1          | 2%         |
|                    | Profesional    | 3          | 7%         |
|                    | Técnico        | 12         | 27%        |
|                    | Operario       | 28         | 64%        |

*Nota.* Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Seda Huánuco Sucursal Leoncio Prado en el mes de enero del 2023

#### 4.2. Análisis de la variable Compromiso Organizacional

En la Tabla 5, se destaca que el 50% de las mujeres presenta un alto compromiso organizacional, posiblemente por su identificación con los valores de la empresa y su capacidad para generar vínculos en el entorno laboral. Los trabajadores de 18 a 35 años muestran un compromiso medio (70%), mientras que los de 46 a 55 años presentan un compromiso alto (62.5%), diferencia que puede deberse a la experiencia acumulada y una mayor estabilidad laboral. En cuanto al nivel ocupacional, el directivo presente mostró un compromiso medio (100%), posiblemente atribuible a la responsabilidad y presión de su rol. Los operarios exhiben un compromiso alto (53.6%), probablemente por la naturaleza práctica de su trabajo y la percepción de ser valorados en el cumplimiento de los objetivos operativos. En cuanto al tiempo de servicio, los trabajadores con 1 a 6 años tienen un compromiso medio, mientras que los que superan los 7 años presentan un compromiso alto (66.7%), lo que sugiere una mayor integración a la cultura organizacional y relaciones laborales más sólidas.

**Tabla 5**

*Niveles de valoración del compromiso organizacional, según variables demográficas.*

| Variables          | Indicador      | Niveles de valoración |        |       | Total  |
|--------------------|----------------|-----------------------|--------|-------|--------|
|                    |                | Alto                  | Medio  | Bajo  |        |
| Género             | Masculino      | 44,4%                 | 47,2%  | 8,3%  | 100.0% |
|                    | Femenino       | 50.0%                 | 50.0%  | 0.0%  | 100.0% |
| Edad               | De 18-35 años  | 20.0%                 | 70.0%  | 10.0% | 100.0% |
|                    | De 36-45 años  | 42.9%                 | 50.0%  | 7,1%  | 100.0% |
|                    | De 46-55 años  | 62,5%                 | 31.3%  | 6.3%  | 100.0% |
|                    | De 56 a más    | 50.0%                 | 50.0%  | 0.0%  | 100.0% |
| Nivel Ocupacional  | Directivo      | 0.0%                  | 100.0% | 0.0%  | 100.0% |
|                    | Profesional    | 33,3%                 | 66,7%  | 0.0%  | 100.0% |
|                    | Técnico        | 33,3%                 | 66,7%  | 0.0%  | 100.0% |
| Tiempo de servicio | Operario       | 53,6%                 | 35,7%  | 10,7% | 100.0% |
|                    | Menos de 1 año | 25.0%                 | 50.0%  | 25.0% | 100.0% |
|                    | 1 a 3 años     | 0.0%                  | 80.0%  | 20.0% | 100.0% |
|                    | 4 a 6 años     | 27,3%                 | 72,7%  | 0.0%  | 100.0% |
|                    | 7 años a más   | 66,7%                 | 29,2%  | 4,2%  | 100.0% |

*Nota.* Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Seda Huánuco Sucursal Leoncio Prado en el mes de enero del 2023

#### 4.2.1. *Análisis de la Dimensión Compromiso Afectivo*

En la Tabla 6, muestra que la mayoría de los trabajadores expresan sentimientos de identificación y afecto hacia la empresa estando de acuerdo y totalmente de acuerdo (77%), reflejando una conexión emocional sólida con la organización. Además, el 75% experimentan niveles satisfactorios de felicidad en el trabajo. También el 57% reporta una conexión emocional con sus compañeros de trabajo. Además, una proporción significativa está de acuerdo y totalmente de acuerdo con sentir orgullo de ser parte de la empresa y está dispuesto a expresarlo ante otras personas (59%).

**Tabla 6**

*Respuestas a las preguntas sobre el compromiso afectivo*

| Ítems | Preguntas  | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Indiferente | De acuerdo | Totalmente de acuerdo | Total |
|-------|--|--------------------------|---------------|-------------|------------|-----------------------|-------|
| P1    | ¿Usted tiene sentimiento de identidad o afecto hacia su empresa?                       | 0%                       | 14%           | 9%          | 57%        | 20%                   | 100%  |
| P2    | ¿Usted se siente feliz de trabajar en esta empresa?                                    | 5%                       | 5%            | 16%         | 57%        | 18%                   | 100%  |
| P3    | ¿Usted considera como “parte de su familia” a sus compañeros de trabajo?               | 7%                       | 11%           | 25%         | 41%        | 16%                   | 100%  |
| P4    | ¿Usted se siente muy orgulloso de decir a otras personas que es parte de esta empresa? | 5%                       | 16%           | 20%         | 43%        | 16%                   | 100%  |

*Nota.* Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Seda Huánuco Sucursal Leoncio Prado en el mes de enero del 2023

#### 4.2.2. *Dimensión Compromiso de Continuidad*

En la Tabla 7, se destaca que la mayoría de los trabajadores encuentra motivación para continuar en la empresa en la buena comunicación con sus compañeros de trabajo (62%) y muchos planean permanecer en la empresa hasta jubilarse (52%). Además, un (46%) considera que su inversión personal en la empresa influye en su decisión de continuar trabajando en ella. Por otro lado, un porcentaje significativo de empleados (39%) no se siente 'atrapado' por la falta de

oportunidades laborales fuera de la organización. Esto indica que la motivación para quedarse va más allá de la percepción de las opciones laborales externas, resaltando así la importancia del aspecto emocional en la retención de empleados.

**Tabla 7**

*Respuestas a las preguntas sobre el compromiso de continuidad*

| Ítems | Preguntas   | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Indiferente | De acuerdo | Totalmente de acuerdo | Total |
|-------|---|--------------------------|---------------|-------------|------------|-----------------------|-------|
| P5    | ¿Cree usted que una buena comunicación con sus compañeros lo motiva a permanecer en la empresa?   | 2%                       | 9%            | 27%         | 48%        | 14%                   | 100%  |
| P6    | ¿Usted considera que seguirá trabajando en la empresa hasta jubilarse?  | 11%                      | 16%           | 20%         | 34%        | 18%                   | 100%  |
| P7    | ¿Usted siente que debe continuar trabajando en esta empresa porque no tendría más oportunidades de encontrar otro empleo con características similares? | 9%                       | 39%           | 20%         | 32%        | 0%                    | 100%  |
| P8    | ¿Usted siente que ha invertido mucho (tiempo y esfuerzo) en esta empresa y dejarla significaría perderlo todo?  | 9%                       | 27%           | 18%         | 32%        | 14%                   | 100%  |

*Nota.* Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Seda Huánuco Sucursal Leoncio Prado en el mes de enero del 2023

#### 4.2.3. *Dimensión Compromiso Normativo*

En la tabla 8, basado en las respuestas proporcionadas, mayor parte de trabajadores muestran un alto nivel de compromiso normativo en la empresa. Un porcentaje significativo está comprometido con cumplir las normas de la empresa (91%), experimenta gratitud hacia la empresa (79%), y está satisfecho con las oportunidades laborales ofrecidas (62%). Sin embargo, también es importante señalar que un grupo considerable de trabajadores (36%) se mostró indiferente respecto a la obligación de realizar un buen trabajo. Esto indica que, aunque hay una fuerte identificación con los valores y propósitos de la organización, existe un

área para mejorar la percepción sobre la responsabilidad de realizar un trabajo de calidad entre los empleados.

**Tabla 8**

*Respuestas a las preguntas sobre el compromiso normativo*

| Ítems | Preguntas   | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Indiferente | De acuerdo | Totalmente de acuerdo | Total |
|-------|---|--------------------------|---------------|-------------|------------|-----------------------|-------|
| P9    | ¿Usted está comprometido con cumplir las normas y políticas de empresa?   | 0%                       | 2%            | 7%          | 64%        | 27%                   | 100%  |
| P10   | ¿Usted siente la obligación de realizar un buen trabajo?  | 5%                       | 11%           | 36%         | 34%        | 14%                   | 100%  |
| P11   | ¿Usted siente gratitud hacia su empresa?  | 0%                       | 5%            | 16%         | 59%        | 20%                   | 100%  |
| P12   | ¿Usted se siente satisfecho/a con las oportunidades (capacitación, crecimiento profesional) que le brinda su centro de trabajo? | 2%                       | 11%           | 25%         | 48%        | 14%                   | 100%  |

*Nota.* Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Seda Huánuco Sucursal Leoncio Prado en el mes de enero del 2023

#### 4.3. Análisis de la variable Estrés Laboral

La Tabla 9 revela varias tendencias significativas en cuanto al estrés laboral en la empresa. Por un lado, se observa que el género masculino presenta una proporción más alta de estrés laboral a nivel medio en comparación con las mujeres (94.4% frente a un 87.5%, respectivamente). Esta diferencia puede atribuirse a la naturaleza de los roles desempeñados por los hombres, quienes tienden a trabajar en entornos de campo con condiciones físicas adversas o exigencias laborales intensivas. Además, el grupo de edad de 46 años en adelante muestra una prevalencia del 100% de estrés laboral a nivel medio, posiblemente debido a la presión para mantenerse competitivo en el mercado laboral y adecuarse a los cambios tecnológicos. Asimismo, los directivos y profesionales presentan una valoración media del 100%, lo que sugiere que la responsabilidad de liderar equipos y tomar decisiones críticas contribuye significativamente a su nivel de estrés. La carga de responsabilidad y la presión para cumplir con expectativas

elevadas en sus roles son componentes adicionales influyentes en niveles de estrés laboral. Por último, los trabajadores con 4 a 6 años de servicio muestran la mayor proporción de estrés laboral medio (100%), posiblemente debido al aumento de responsabilidades asociadas con la transición a roles más avanzados o promociones dentro de la empresa.

**Tabla 9**

*Niveles de valoración del estrés laboral, según variables demográficas.*

| Variables          | Indicador      | Niveles de valoración |        |       | Total  |
|--------------------|----------------|-----------------------|--------|-------|--------|
|                    |                | Alto                  | Medio  | Bajo  |        |
| Género             | Masculino      | 0.0%                  | 94,4%  | 5,6%  | 100.0% |
|                    | Femenino       | 12,5%                 | 87,5%  | 0.0%  | 100.0% |
| Edad               | De 18-35 años  | 0.0%                  | 90.0%  | 10.0% | 100.0% |
|                    | De 36-45 años  | 7,1%                  | 85,7%  | 7,1%  | 100.0% |
|                    | De 46-55 años  | 0.0%                  | 100.0% | 0.0%  | 100.0% |
|                    | De 56 a más    | 0.0%                  | 100.0% | 0.0%  | 100.0% |
| Nivel Ocupacional  | Directivo      | 0.0%                  | 100.0% | 0.0%  | 100.0% |
|                    | Profesional    | 0.0%                  | 100.0% | 0.0%  | 100.0% |
| Tiempo de servicio | Técnico        | 8,3%                  | 91,7%  | 0.0%  | 100.0% |
|                    | Operario       | 0.0%                  | 92,9%  | 7,1%  | 100.0% |
|                    | Menos de 1 año | 0.0%                  | 75.0%  | 25.0% | 100.0% |
| Tiempo de servicio | 1 a 3 años     | 0.0%                  | 80.0%  | 20.0% | 100.0% |
|                    | 4 a 6 años     | 0.0%                  | 100.0% | 0.0%  | 100.0% |
|                    | 7 años a más   | 4,2%                  | 95,8%  | 0.0%  | 100.0% |

*Nota.* Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Seda Huánuco Sucursal Leoncio Prado en el mes de enero del 2023

#### 4.3.1. Dimensión Ambiente de Trabajo

En la tabla 10, se refleja la percepción de los trabajadores sobre varios aspectos del ambiente laboral. Mientras que un 41% no estaba de acuerdo y totalmente en desacuerdo con la idoneidad del espacio de trabajo, lo que podría afectar su comodidad y competencia en la eficacia de sus funciones, un alto porcentaje (66%) percibe que cuentan con los equipos y materiales necesarios para ejecutar sus labores efectivamente. Además, el 66% está de acuerdo y totalmente de acuerdo con la existencia de pausas y descansos adecuados, lo que indica que la empresa está proporcionando oportunidades para la recuperación física y mental de los empleados durante su jornada laboral.

**Tabla 10***Respuestas a las preguntas sobre el ambiente de trabajo*

| Ítems | Preguntas   | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Indiferente | De acuerdo | Totalmente de acuerdo | Total |
|-------|---|--------------------------|---------------|-------------|------------|-----------------------|-------|
| P13   | ¿Cree usted que el espacio de trabajo es idóneo para desarrollar las funciones asignadas?                     | 7%                       | 34%           | 27%         | 27%        | 5%                    | 100%  |
| P14   | ¿Cree usted que los equipos y materiales para llevar a cabo su trabajo es el adecuado?                        | 0%                       | 16%           | 18%         | 61%        | 5%                    | 100%  |
| P15   | ¿Usted considera que se hacen pausas y descansos que permitan la recuperación física y mental del trabajador? | 2%                       | 14%           | 18%         | 55%        | 11%                   | 100%  |

*Nota.* Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Seda Huánuco Sucursal Leoncio Prado en el mes de enero del 2023

**4.3.2. Dimensión Tarea**

Según la Tabla 11, el 75% de los trabajadores afirma recibir la formación e información necesaria para manipular equipos y materiales. Asimismo, el 68% señala contar con descripciones claras de sus tareas. No obstante, un 48% percibe limitaciones en su autonomía para decidir cómo completar sus labores, lo cual podría afectar su sentido de independencia en el trabajo.

**Tabla 11***Respuestas a las preguntas sobre tarea*

| Ítems | Preguntas  | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Indiferente | De acuerdo | Totalmente de acuerdo | Total |
|-------|--|--------------------------|---------------|-------------|------------|-----------------------|-------|
| P16   | ¿considera que le proporcionan formación e información necesaria sobre la forma correcta de manipular los equipos y materiales para realizar su trabajo? | 0%                       | 7%            | 18%         | 70%        | 5%                    | 100%  |
| P17   | ¿recibe descripción clara y detallada de sus labores diarias?  | 0%                       | 2%            | 30%         | 61%        | 7%                    | 100%  |
| P18   | ¿usted siente que tiene la libertad de tomar decisiones de como completar su tareas?   | 9%                       | 39%           | 30%         | 23%        | 0%                    | 100%  |

*Nota.* Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Seda Huánuco Sucursal Leoncio Prado en el mes de enero del 2023

### 4.3.3. Dimensión Organización Del Trabajo

Según la tabla 12, el 53% de los trabajadores afirmaron que logran terminar sus labores o actividades del día durante su jornada laboral, lo que sugiere un nivel aceptable de eficacia en la gestión del tiempo y las tareas. Sin embargo, un considerable 38% reporta sufrir interrupciones frecuentes durante su jornada laboral, lo que podría afectar su productividad y concentración. Además, la mayoría de los empleados (48%) no se sienten reconocidos por sus logros y contribuciones, lo que indica una oportunidad de mejora en el reconocimiento y la valoración del trabajo realizado.

**Tabla 12**

*Respuestas a las preguntas sobre la organización del trabajo*

| Ítems | Preguntas   | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Indiferente | De acuerdo | Totalmente de acuerdo | Total |
|-------|---|--------------------------|---------------|-------------|------------|-----------------------|-------|
| P19   | ¿Logra usted terminar sus labores o actividades del día durante su jornada laboral? | 5%                       | 14%           | 30%         | 39%        | 14%                   | 100%  |
| P20   | ¿usted sufre interrupciones frecuentes durante su jornada laboral?                  | 5%                       | 25%           | 32%         | 36%        | 2%                    | 100%  |
| P21   | ¿Usted se siente reconocido por sus logros y contribuciones?                        | 0%                       | 48%           | 39%         | 11%        | 2%                    | 100%  |

*Nota.* Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Seda Huánuco Sucursal Leoncio Prado en el mes de enero del 2023

### 4.3.4. Dimensión Organización y el Entorno Familiar

En la tabla 13, se destaca que el 53% de los trabajadores perciben que la empresa organiza actividades que involucran tanto a compañeros de trabajo como a familiares, es decir existe integración positiva entre el ámbito laboral y el familiar. Además, un 48% de los empleados no siente que su trabajo interfiera de manera excesiva con su vida personal, es decir que, a pesar de terminar el día cansado, aún encuentran tiempo para dedicarse a su familia y otras actividades

fuera del trabajo. Sin embargo, el 52% de los trabajadores expresa insatisfacción con respecto a los niveles salariales.

**Tabla 13**

*Respuestas a las preguntas sobre la organización y el entorno familiar*

| Ítems | Preguntas  | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Indiferente | De acuerdo | Totalmente de acuerdo | Total |
|-------|--|--------------------------|---------------|-------------|------------|-----------------------|-------|
| P22   | ¿En la empresa se desarrollan actividades en las que participa con sus compañeros de trabajo y su entorno familiar?    | 9%                       | 14%           | 25%         | 48%        | 5%                    | 100%  |
| P23   | ¿Usted considera que su trabajo lo esclaviza y no tiene tiempo para dedicarse a su familia y a otras áreas de su vida? | 5%                       | 43%           | 41%         | 11%        | 0%                    | 100%  |
| P24   | ¿Usted considera que su salario es suficiente para cubrir sus necesidades básicas?                                     | 18%                      | 34%           | 23%         | 23%        | 2%                    | 100%  |

*Nota.* Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Seda Huánuco Sucursal Leoncio Prado en el mes de enero del 2023

#### 4.4. Análisis de las variables de estudio

Con el propósito de facilitar el análisis y la comprensión de los datos obtenidos, se procedió a reducir la escala de respuestas (bajo, medio y alto). Esta transformación permitió una interpretación más clara y concisa de las percepciones de los trabajadores respecto a las variables estudiadas. En este sentido, se identificó que el Compromiso Organizacional se ubicó en un nivel de medio a alto (93%), lo que reflejó una conexión favorable de los trabajadores con la organización, posiblemente motivada por la identificación con los valores institucionales, la estabilidad laboral y la integración con el entorno de trabajo. Por otro lado, la variable Estrés Laboral se presentó mayoritariamente en un nivel medio (93%), lo cual pudo haberse relacionado con factores como condiciones físicas adversas, presión por el cumplimiento de metas, limitaciones en la autonomía, interrupciones frecuentes durante la jornada y escaso reconocimiento,

a pesar de que se contaba con recursos adecuados y pausas laborales. Estos resultados sugirieron una coexistencia entre un compromiso positivo hacia la organización y ciertas tensiones laborales que requieren atención para mejorar el bienestar del personal.

**Tabla 14**

*Análisis de las variables de estudio*

| NIVEL        | COMPROMISO ORGANIZACIONAL |            | ESTRÉS LABORAL |            |
|--------------|---------------------------|------------|----------------|------------|
|              | Frecuencia                | Porcentaje | Frecuencia     | Porcentaje |
| <b>Alto</b>  | 20                        | 45%        | 1              | 2%         |
| <b>Medio</b> | 21                        | 48%        | 41             | 93%        |
| <b>Bajo</b>  | 3                         | 7%         | 2              | 5%         |
| <b>Total</b> | 44                        | 100%       | 44             | 100%       |

*Nota.* Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Seda Huánuco Sucursal Leoncio Prado en el mes de enero del 2023

#### 4.5. Demostración de la hipótesis

##### 4.5.1. Hipótesis general

Debido a la anormalidad de datos, se utilizó la prueba no paramétrica Rho de Spearman para evaluar la hipótesis.

Esta prueba Rho de Spearman ( $r_s$ ) mide la correlación entre dos variables, con valores que varían de -1 (correlación inversa) a +1 (correlación directa), siendo 0 la ausencia de correlación. La fórmula para calcular Rho de Spearman ( $r_s$ )

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

R = Coeficiente de correlación de rangos de Spearman

n = Número de elementos observados

d = Diferencia entre los rangos para cada pareja de observaciones

Para la prueba de hipótesis, se estableció un nivel de significancia del 5% (0.05), correspondiente a un nivel de confianza del 95% ( $1 - \alpha = 0.05$ )

En consecuencia, la hipótesis general asume que:

H0: No hay relación significativa entre compromiso organizacional y estrés laboral en trabajadores de Seda Huánuco S.A Sucursal Leoncio Prado.

H1: Existe una relación significativa entre compromiso organizacional y estrés laboral en trabajadores de Seda Huánuco S.A Sucursal Leoncio Prado.

**Tabla 15**

*Hipótesis general*

|                 |                           |                             | Compromiso Organizacional | Estrés Laboral |
|-----------------|---------------------------|-----------------------------|---------------------------|----------------|
| Rho de Spearman | Compromiso Organizacional | Coefficiente de correlación | 1,000                     | ,518**         |
|                 |                           | Sig. (bilateral)            | .                         | ,000           |
|                 |                           | N                           | 44                        | 44             |
|                 | Estrés Laboral            | Coefficiente de correlación | ,518**                    | 1,000          |
|                 |                           | Sig. (bilateral)            | ,000                      | .              |
|                 |                           | N                           | 44                        | 44             |

*Nota.* \*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Fuente: SPSS. V.25

**Grado de correlación. (rs).** El análisis de correlación (tabla 15) revela una correlación positiva moderada ( $rs = 0.518$ ) entre compromiso organizacional y estrés laboral.

**Significancia bilateral (P. Valor).** La correlación entre compromiso organizacional y estrés laboral presenta significancia bilateral ( $p < 0.05$ ).

**Decisión.** Dado que el valor P (0.00) es menor que alfa (0.05), rechazando la hipótesis nula (H0) y aceptando la hipótesis alternativa (H1), indicando relación significativa entre el compromiso organizacional y el estrés laboral en los trabajadores de Seda Huánuco S.A Sucursal Leoncio Prado.

#### 4.5.2. *Hipótesis específica compromiso afectivo*

H0: No hay relación significativa entre el compromiso afectivo y el estrés laboral en Seda Huánuco S.A Sucursal Leoncio Prado.

H1: Existe una relación significativa entre el compromiso afectivo y el estrés laboral en Seda Huánuco S.A Sucursal Leoncio Prado.

**Tabla 16**

*Hipótesis específica 1. Compromiso Afectivo*

|                 |                     |                             | Compromiso Afectivo | Estrés Laboral |
|-----------------|---------------------|-----------------------------|---------------------|----------------|
| Rho de Spearman | Compromiso Afectivo | Coefficiente de correlación | 1,000               | ,556**         |
|                 |                     | Sig. (bilateral)            | .                   | ,000           |
|                 |                     | N                           | 44                  | 44             |
|                 | Estrés Laboral      | Coefficiente de correlación | ,504**              | 1,000          |
|                 |                     | Sig. (bilateral)            | ,000                | .              |
|                 |                     | N                           | 44                  | 44             |

*Nota.* \*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Fuente: SPSS. V.25

**Grado de correlación. (rs).** El análisis de correlación (Tabla 16) revela una correlación positiva moderada ( $rs = 0.556$ ) entre la variable compromiso afectivo y estrés laboral.

**Significancia bilateral (P. Valor).** La correlación muestra una significancia bilateral entre compromiso afectivo y estrés laboral ( $P < 0.05$ ).

**Decisión.** El valor P (0.00) es menor que alfa (0.05), rechaza la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alternativa, indicando una relación significativa entre el compromiso afectivo y el estrés laboral en los trabajadores de Seda Huánuco S.A Sucursal Leoncio Prado.

#### 4.5.3. *Hipótesis específica compromiso de continuidad*

H0: No hay relación significativa entre el compromiso de continuidad y el estrés laboral en Seda Huánuco S.A Sucursal Leoncio Prado.

H1: Existe una relación significativa entre el compromiso de continuidad y el estrés laboral en Seda Huánuco S.A Sucursal Leoncio Prado.

**Tabla 17***Hipótesis específica 2. Compromiso de Continuidad*

|                 |                           |                             | Compromiso de Continuidad | Estrés Laboral |
|-----------------|---------------------------|-----------------------------|---------------------------|----------------|
| Rho de Spearman | Compromiso De Continuidad | Coefficiente de correlación | 1,000                     | ,258**         |
|                 |                           | Sig. (bilateral)            | .                         | ,091           |
|                 |                           | N                           | 44                        | 44             |
|                 | Estrés Laboral            | Coefficiente de correlación | ,425**                    | 1,000          |
|                 |                           | Sig. (bilateral)            | ,004                      | .              |
|                 |                           | N                           | 44                        | 44             |

*Nota.* \*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Fuente: SPSS. V.25

**Grado de correlación. ( $r_s$ ).** El análisis de correlación (tabla 17), revela una correlación positiva baja ( $r_s = 0.258$ ) entre las variables compromiso afectivo y estrés laboral.

**Significancia bilateral (P. Valor).** La correlación no muestra significancia bilateral entre las variables compromiso de continuidad y estrés laboral ( $P > 0.05$ ).

**Decisión.** El valor P (0.091) es mayor que alfa (0.05), aceptando la hipótesis nula ( $H_0$ ) y concluyendo que no hay relación significativa entre el compromiso de continuidad y el estrés laboral en los trabajadores de Seda Huánuco S.A Sucursal Leoncio Prado.

#### 4.5.4. *Hipótesis específica compromiso normativo*

$H_0$ : No hay relación significativa entre el compromiso normativo y el estrés laboral en Seda Huánuco S.A. Sucursal Leoncio Prado.

$H_1$ : Hay una relación significativa entre el compromiso normativo y el estrés laboral en Seda Huánuco S.A. Sucursal Leoncio Prado.

**Tabla 18***Hipótesis específica 3. Compromiso normativo*

|                 |                      | Compromiso Normativo       | Estrés Laboral |
|-----------------|----------------------|----------------------------|----------------|
| Rho de Spearman | Compromiso Normativo | Coeficiente de correlación | 1,000          |
|                 |                      | Sig. (bilateral)           | ,506**         |
|                 |                      | N                          | 44             |
|                 | Estrés Laboral       | Coeficiente de correlación | ,596**         |
|                 |                      | Sig. (bilateral)           | ,000           |
|                 |                      | N                          | 44             |

*Nota.* \*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Fuente: SPSS. V.25

**Grado de correlación. ( $r_s$ ).** El análisis de correlación (tabla 18), revela una correlación positiva moderada ( $r_s=0.596$ ) entre la variable compromiso afectivo y estrés laboral.

**Significancia bilateral (P. Valor).** La correlación muestra una significancia bilateral entre compromiso normativo y estrés laboral ( $P < 0.05$ ).

**Decisión.** El valor P es menor que alfa ( $p < \alpha = 0.05$ ), rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa, lo que indica una relación significativa entre el compromiso normativo y el estrés laboral en los trabajadores de Seda Huánuco S.A Sucursal Leoncio Prado.

**Tabla 19***Resumen de los resultados obtenidos.*

| Hipótesis    | Relación                      | N  | Rho De Spearman | Significancia Obtenida | Nivel De Correlación |
|--------------|-------------------------------|----|-----------------|------------------------|----------------------|
| General      | Existe relación entre CO y EL | 44 | 0.518           | 0,000                  | Positiva moderada    |
| Específica 1 | Existe relación entre CA y EL | 44 | 0.556           | 0,000                  | Positiva moderada    |
| Específica 2 | Existe relación entre CC y EL | 44 | 0.258           | 0,091                  | Positiva baja        |
| Específica 3 | Existe relación entre CN y EL | 44 | 0.506           | 0,000                  | Positiva moderada    |

Fuente: Elaboración propia.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN

Los resultados de este estudio en la empresa Seda Huánuco S.A. Sucursal Leoncio Prado revelan una correlación positiva moderada entre el compromiso organizacional y el estrés laboral, como se evidencia por la correlación identificada ( $r_s = 0.518$ ) y su significancia bilateral de 0.00. Este hallazgo refuerza la evidencia acumulada en diversas investigaciones que señalan una relación directa entre ambas variables.

Zamora (2021) encontró una correlación positiva ( $r_s = 0.443$ ) entre estas variables en empleados de la Municipalidad Provincial de Chepén, indicando que los trabajadores con mayor compromiso tienden a percibir el estrés como una consecuencia natural de sus responsabilidades laborales. De forma similar, Cusihuamán y Rosado (2020) identificaron una correlación positiva significativa ( $r_s = 0.610$ ) en trabajadores del Grupo Estradicall S.A.C. en Callao. Asimismo, Medina (2019) reportó una correlación positiva moderada ( $r_s = 0.480$ ) en profesionales de la Gerencia Central de Gestión Financiera de EsSalud en Jesús María.

Cabe destacar que todas estas investigaciones coincidentes se desarrollaron en organizaciones públicas del contexto peruano, lo cual refuerza la validez del presente hallazgo al compartir características estructurales y culturales similares. En este tipo de instituciones, es común que altos niveles de compromiso estén vinculados a mayores cargas laborales o a un fuerte sentido del deber, lo que puede traducirse en niveles más elevados de estrés.

En contraste, estos resultados difieren de estudios realizados en contextos internacionales, como el de García et al. (2020), quienes hallaron una correlación negativa muy baja ( $r_s = -0.135$ ) en trabajadores de una tienda departamental en Tabasco, México, y el de Karacsony (2019), quien encontró una correlación negativa moderada ( $r_s = -0.419$ ) en trabajadores de 17 empresas en Hungría. Estas diferencias pueden explicarse por factores como la diversidad cultural, el modelo de gestión organizacional y el tipo de instituciones analizadas. Mientras que el presente estudio se centró en una sola empresa peruana del ámbito público, el estudio de Karacsony abarcaron múltiples empresas privadas de distintos rubros, lo que genera una heterogeneidad de condiciones laborales y estilos de liderazgo que puede afectar significativamente la relación entre compromiso y estrés.

Por lo tanto, se vuelve crucial que las organizaciones no solo fomenten el compromiso laboral, sino que también implementen estrategias efectivas para gestionar el estrés. En ese sentido, es importante considerar variables demográficas como el género, la edad y la antigüedad laboral, ya que este estudio también evidenció niveles de estrés medio predominantes en trabajadores varones, mayores de 46 años y con más de cuatro años de servicio.

Este enfoque se alinea con lo planteado por Aguilera (2023), quien resalta la importancia de una gestión integral del talento humano que contemple no solo el desarrollo profesional, sino también la promoción de un ambiente laboral saludable, con condiciones adecuadas y programas de bienestar que permitan mantener un equilibrio entre el compromiso y la salud mental de los trabajadores.

El compromiso afectivo, entendido como el vínculo emocional del trabajador con la organización, fue la dimensión con mayor relación con el estrés laboral ( $r_s = 0.556$ ,  $p = 0.000$ ). Este hallazgo sugiere que los empleados que se sienten emocionalmente

comprometidos pueden experimentar mayores niveles de estrés, posiblemente debido a la alta carga de responsabilidad percibida o al deseo de cumplir con las expectativas organizacionales.

Este resultado difiere con el estudio de García et al. (2020), quienes hallaron una correlación inversa entre el compromiso afectivo y el estrés laboral ( $r = -0.263$ ), lo cual sugiere que, en otros contextos, el compromiso emocional puede funcionar como amortiguador del estrés. La diferencia con nuestro estudio puede explicarse por factores organizacionales específicos o el tipo de liderazgo en Seda Huánuco.

Asimismo, Karacsony (2019) también encontró una relación inversa significativa entre compromiso y estrés, lo cual difiere de nuestros resultados. No obstante, a nivel nacional, los estudios de Zamora (2021) y Cusihuamán y Rosado (2020) muestran correlaciones positivas similares, lo que respalda la posibilidad de que, en entornos laborales peruanos, un mayor compromiso afectivo conlleve mayor presión emocional y, por ende, mayor estrés.

El compromiso de continuidad, que se basa en la percepción de los costos asociados con dejar la organización, presentó una relación baja y no significativa con el estrés laboral ( $r_s = 0.258$ ,  $p = 0.091$ ). Esto sugiere que los empleados que permanecen en la organización por necesidad o conveniencia no necesariamente están sometidos a mayores niveles de estrés.

Este resultado difiere con Zamora (2021) reportó altos niveles de aprobación en esta dimensión (86%), lo cual podría indicar que, en otras instituciones públicas, el compromiso por continuidad puede estar más vinculado a estabilidad que a estrés.

El bajo nivel de relación en nuestro estudio podría deberse a que los trabajadores, aun cuando permanecen por necesidad, han aprendido a manejar el estrés como parte del entorno laboral.

El compromiso normativo, entendido como el sentido de obligación moral hacia la organización, presentó una correlación positiva moderada y significativa con el estrés laboral ( $r_s = 0.506$ ,  $p = 0.000$ ). Esto indica que los trabajadores que se sienten obligados a permanecer en la organización experimentan niveles relevantes de estrés, probablemente por el conflicto entre deber moral y bienestar personal.

Este hallazgo puede compararse con lo reportado por Medina (2019), quien encontró una correlación positiva media entre compromiso organizacional (incluyendo sus dimensiones) y el estrés. Asimismo, Zamora (2021) reportó un nivel muy alto de compromiso normativo (93%), lo que puede relacionarse con una cultura institucional en la que los trabajadores se sienten responsables ante la organización, lo que a su vez puede traducirse en cargas emocionales o estrés adicional.

Estos resultados indican que, aunque el compromiso normativo refuerza la permanencia del trabajador, también puede generar tensión si la permanencia no está asociada con satisfacción o reconocimiento. Este tipo de compromiso, cuando no se acompaña de un entorno laboral saludable, puede ser un factor generador de estrés.

En relación con el compromiso organizacional según los datos demográficos, se destacó que las mujeres muestran un nivel alto de compromiso organizacional (50%); los empleados de 46-55 años muestran un porcentaje de nivel alto de compromiso (62.5%); los trabajadores con 7 o más años de servicio presentan un compromiso alto significativo (66.7%). Estos hallazgos encuentran respaldo con Cameron (2005) y Becker (1960) quienes indican que el compromiso organizacional es más fuerte porque los trabajadores ya experimentaron éxito personal y por las inversiones realizadas a lo largo del tiempo.

## CONCLUSIONES

1. Existe relación positiva media entre el compromiso organizacional y el estrés laboral, expresado en un Rho de Spearman de 0.518 y una Significancia Bilateral  $0,00 < 0,05$ . Es decir, que a mayor compromiso organizacional mayor es el estrés laboral de los trabajadores de Seda Huánuco S.A Sucursal Leoncio Prado.
2. Existe una correlación positiva moderada entre compromiso afectivo y el estrés laboral, expresado en un Rho de Spearman de 0.556 y una Significancia Bilateral  $0,00 < 0,05$ . Es decir, al aumentar el compromiso afectivo de los trabajadores hacia la empresa, también se incrementan sus niveles de estrés laboral.
3. No existe una relación estadísticamente significativa entre el compromiso de continuidad y el estrés laboral, expresado con una significancia bilateral  $0,091 > 0,05$ . Es decir, aunque se observó una correlación positiva baja entre ambas variables (Rho de Spearman = 0.258), esta no es suficiente para concluir que el compromiso de continuidad está relacionado con los niveles de estrés laboral de los empleados de Seda Huánuco S.A. Sucursal Leoncio Prado.
4. Existe una relación positiva moderada compromiso normativo y el estrés laboral, expresado en un Rho de Spearman de 0.596 y una Significancia Bilateral  $0,00 < 0,05$ . Es decir, que a mayor compromiso normativo mayor es su nivel de estrés laboral de los empleados de Seda Huánuco S.A Sucursal Leoncio Prado.
5. A partir del análisis de la variable asociada se destacó que las mujeres alcanzan un nivel alto de compromiso organizacional del 50%, lo cual puede atribuirse a su identificación con la misión y valores de la empresa, así como a su habilidad para establecer vínculos emocionales sólidos en el entorno laboral. En cuanto a la edad, los trabajadores de 46 a 55 años alcanzan un compromiso alto del 62.5%, lo que sugiere

que la experiencia y la estabilidad laboral influyen en su compromiso con la organización.

6. En la evaluación de la variable de supervisión se destacó el género masculino presenta una mayor proporción de estrés laboral a nivel medio (94.4%) en comparación con las mujeres (87.5%). Esta diferencia puede deberse a la naturaleza de los roles desempeñados por los hombres, quienes a menudo trabajan en entornos de campo con condiciones físicas adversas y exigencias intensivas. Asimismo, el grupo de edad de 46 años en adelante muestra una prevalencia del 100% de estrés laboral a nivel medio, lo que podría atribuirse a la presión por mantenerse competitivo en el mercado laboral y adaptarse a los constantes cambios tecnológicos.

## RECOMENDACIONES

1. Realizar evaluaciones constantes para identificar riesgos y ajustar estrategias que mantengan el equilibrio entre compromiso y salud mental de los trabajadores. Estas evaluaciones permitirán detectar a tiempo signos de agotamiento o desmotivación. Además, facilitaran la implementación de medidas preventivas y correctivas que promuevan un entorno laboral saludable y productivo.
2. Fortalecer y retomar actividades que promuevan la socialización y el bienestar emocional de los colaboradores, tales como eventos deportivos, talleres recreativos y espacios de integración.
3. Evaluar la equidad salarial y beneficios, haciendo ajustes necesarios para mejorar el compromiso organizacional y reducir factores estresantes asociados a la remuneración.
4. Establecer prácticas regulares de retroalimentación y reconocimiento de logros celebrando los éxitos tanto a nivel individual como de equipo para aumentar la motivación y disminuir el estrés por falta de valoración.
5. Promover la autonomía en el trabajo, especialmente a operarios, para que puedan tomar decisiones dentro de su área. Esto incrementa la satisfacción laboral y puede ayudar a mitigar el estrés derivado a la sobrecarga de trabajo.
6. Implementar talleres y apoyos dirigidos a trabajadores masculinos y mayores de 46 años, quienes presentan niveles más altos de estrés, considerando sus condiciones laborales y necesidades particulares.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adams, J. S. (1963). *Toward an understanding of inequity*. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436. <https://doi.org/10.1037/h0040968>
- Aguilera, G. (2023). *La gestión del talento humano y el compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2023* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio de la Universidad de Huánuco.
- Álvarez, R. (1997). *El método científico en las ciencias de la salud*. Ediciones Díaz de Santos. [https://books.google.com.pe/books?id=5UpGWDaP8rgC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=5UpGWDaP8rgC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Acosta Vera, J. M. (2008). *Gestión del estrés: como entenderlo, como controlarlo y como sacarle provecho*. Bresca Editorial, S.L
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional*. En *Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas*. Escuela de Economía USAT. [eumed.net/libros-gratis/2007a/231/index.htm](http://eumed.net/libros-gratis/2007a/231/index.htm)
- Arias, F. (2001). “El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Contaduría y Administración*, (200), 5-12. <http://www.ejournal.unam.mx/rca/200/RCA20001.pdf>
- Arciniega, L. (2002). Compromiso organizacional en México: ¿Qué es lo que hace que la gente se ponga la camiseta? Consultado el 13 de julio de 2005 en el world wide web: [http://direccionestrategica.itam.mx/Administrador/Uploader/material/Articulo\\_LuisArciniegaCOMPROMISOORGANIZACIONAL.pdf](http://direccionestrategica.itam.mx/Administrador/Uploader/material/Articulo_LuisArciniegaCOMPROMISOORGANIZACIONAL.pdf)
- Argimon, J. Jimenez, J. (2019). *Métodos de Investigación Clínica Y Epidemiológica*. Elsevier Health Sciences. [https://postgrado.medicina.usac.edu.gt/sites/default/files/documentos/investigacion\\_clinica\\_y\\_epidemiologica.pdf](https://postgrado.medicina.usac.edu.gt/sites/default/files/documentos/investigacion_clinica_y_epidemiologica.pdf)
- Bayona, C., Goñi, S., y Madorrán, C. (2000). Compromiso Organizacional: Implicaciones para la gestión estratégica de los Recursos Humanos. *Revista europea de dirección y economía de la empresa*, 9(1). 139-149. [https://www.researchgate.net/publication/266454597\\_Compromiso\\_Organizacional\\_Implicaciones\\_para\\_la\\_gestion\\_estrategica\\_de\\_los\\_Recursos\\_Humanos](https://www.researchgate.net/publication/266454597_Compromiso_Organizacional_Implicaciones_para_la_gestion_estrategica_de_los_Recursos_Humanos)
- Becker, H. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66. 350-360.

- Bisquerra, J. (2003). *Relaciones Interpersonales*. Mac Graw Hill. 421.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. Wiley.
- Cabrera, J. (2007). *La salud mental en los tribunales*. Madrid, España: Arán Ediciones, S. L.
- Cánovas, M., y Célica, E. (2009). Vigotsky y Freire dialogan a través de los participantes de una comunidad virtual latinoamericana de convivencia escolar. *Actualidades Investigativas en Educación*, 9, 1-30.  
<https://www.redalyc.org/pdf/447/44713052011.pdf>
- Cameron, J. D. (2005). *Mixed methods research: Combining qualitative and quantitative approaches*. Oxford University Press.
- Centro para el Control y Prevención de Enfermedades (1999). El estrés en el trabajo. *NIOSH*, 99-11. [https://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/99-101\\_sp/default.html](https://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/99-101_sp/default.html)
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México, México: Thomson.
- Chinchilla, R. (2002). *Salud y seguridad en el trabajo*. Editoriales EUNED.  
<https://books.google.com.co/books?id=Y35TDM74KmUC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Comisión Europea. (2000). Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo - ¿la “sal de la vida” o “el beso de muerte”? *Luxemburgo*.  
[http://www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/health\\_safety/publicat/](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/health_safety/publicat/)
- Companys, R. y Corominas, A. (1988). *Planificación y rentabilidad de proyectos industriales*. Marcombo. [https://books.google.com.pe/books?id=6PNr1sPd-AoC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=6PNr1sPd-AoC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Cusihuaman y Rosado (2020). *Compromiso organizacional y estrés laboral en el Grupo Estradicall S.A.C. Callao, 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
- Dessler, G. (2006). *Administración de Recursos Humanos*. Prentice-Hall.
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*. Pearson
- Tajfel, H. (1984). *Grupos humanos y categorías sociales*. Herder.
- Del Río, D. (2013). *Diccionario-Glosario de metodología de la investigación social*. UNED. <https://books.google.com.pe/books?id=XtIEAgAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Diario Ahora. (2018, 13 de agosto). Trabajadores de SEDA exigen cambio de gerente. <https://www.ahora.com.pe/trabajadores-de-seda-exigen-cambio-de-gerente/>

- Etzioni, A. (1975). *Organizaciones Modernas*. México: Ed. UTEHA.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). *Perceived organizational support*. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.  
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Fenster, T. (2005). The Right to the Gendered City: Different Formations of Belonging in Everyday Life. *Journal of Gender Studies - J GEND STUD*.
- Fernández, E. (2010). *Administración de empresas un enfoque interdisciplinar*. Editorial Paraninfo.
- Gallup. (2021). *State of the Global Workplace: 2021 Report*. Gallup. Recuperado de <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
- García et al. (2020). El Estrés laboral y su relación con el Compromiso Organizacional en trabajadores de una tienda de departamental. *International Journal of Business and Management Invention*, 9(3), 1-9.
- Garrido, L. (2013). Compromiso - Formación de profesional de coaching. *Escuela internacional de coaching*, 1-9. <http://docplayer.es/43258827-Compromiso-lola-garrido-formacion-profesional-de-coaching.html>
- González, M. (2006). *Manejo del estrés*. Innovación Y Cualificación, S.L.  
[https://books.google.com.pe/books?id=IWxbtjdHwZwC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=IWxbtjdHwZwC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Hellriegel D., Slocum, J., (2009). *Comportamiento Organizacional*. Cengage Learning Editores. <https://www.academia.edu/34962122/>
- Hernández et al. (2006). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.  
<https://issuu.com/octaviosiliceo/docs/04>
- Hernández et al. (2010). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.  
<https://www.icmujeres.gob.mx/wpcontent/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
- Huamán, M. y Maradiegue, P. (2018). *Compromiso organizacional y su relación con el estrés laboral de los colaboradores de las agencias La Esperanza, El Porvenir y Unión de una entidad financiera, Trujillo 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio institucional de la Universidad Privada del Norte.
- Ivancevich M., y Matteson, M. (1980). *Estrés y Trabajo: Una perspectiva gerencial*. Editorial Trillas.
- Cooper, C. (1983). *Managerial, occupational and organizational stress research*. Hampshire.

- Jiménez, A., & Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Universum*, 116-133.
- Kanungo, R. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67. 341-349.
- Karacsony, P. (2019). Examining the Relationship Between Workplace Stress and Organizational Commitment. *Science and Industrial Engineering*, 26-30.
- Karasek, R. A., & Cooper, C. L. (1976). *Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign*. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento Organizacional*. Interamericana Editores S. A.
- Llaneza, A. (2007). *Ergonomía y psicología aplicada. Manual para la formación del especialista*. Lex Nova. <https://books.google.com.pe/books?id=BnCtJjxWTL0C&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Marco, G. (2019). *Los límites de la lealtad*. Ediciones Rialp, S.A.
- Medina, Y. (2019). *Compromiso organizacional y estrés laboral en la Gerencia Central de Gestión Financiera en Essalud, Jesús María 2019* [Tesis de pregrado, Universidad de Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad de Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61–89.
- Ministerio del trabajo y promoción del empleo (2014). Informe Técnico de los Factores de Riesgo Psicosocial en trabajadores de Lima Metropolitana. [http://www.trabajo.gob.pe/CONSEJO\\_REGIONAL/PDF/documentos5.pdf](http://www.trabajo.gob.pe/CONSEJO_REGIONAL/PDF/documentos5.pdf)
- Mowday R., Porter, L. y Steers, R. (1982). Employee-organization link-ages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover, *Academic Press*.
- Mondelo, P. y Gregori, G. (1994) *Ergonomía 1. Fundamentos*. UPC. [https://kupdf.net/download/ergonomia-1-fundamentos-pedro-r-mondelo-pdf\\_58f1791ddc0d605416da981c\\_pdf](https://kupdf.net/download/ergonomia-1-fundamentos-pedro-r-mondelo-pdf_58f1791ddc0d605416da981c_pdf)
- Montenegro, H. (2017). Los problemas de la familia. *Emol*. <https://www.emol.com/noticias/Tendencias/2007/11/16/729161/los-problemas-de-la-familia.html>
- Newstrom, J. (2013). *El comportamiento humano en el trabajo*. Mc Graw Hill.

- O' Reilly, C. y Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71, 492-499.
- Organización Mundial de la salud (2008). Organización del Trabajo y del Estrés. *Fonte*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*. (Número de publicación: 978-92-2-330641-0) Ginebra, Suiza: OIT.
- Pena, J. y Sánchez, J. (2011). *El capital social como recurso de la empresa familiar: la "familiness"*. Netbiblo.
- Peña, M., Días M., Chávez, A. y Sánchez, C. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*. 9(5), 95-105. <https://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n5-2016/RIAF-V9N5-2016-7.pdf>
- Porter, L., Steers, R., Mowday R. y Boulian, P. (Julio, 1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609. <http://dx.doi.org/10.1037/h0037335>
- Rabinovich, G. (2004). *Inmunopatología molecular/ Molecular Immunopathology: Nuevas fronteras de la medicina*. Médica Panamericana. [https://books.google.com.pe/books?id=uC9MpqhMvecC&printsec=frontcover&source=gbs\\_vpt\\_read#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=uC9MpqhMvecC&printsec=frontcover&source=gbs_vpt_read#v=onepage&q&f=false)
- Real Academia Española. (2021). *Diccionario de la lengua española*. <https://dle.rae.es/oportunidad>
- Reichers, A. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of management review*, 10. 465-476.
- Rivas, R. (2007). *Ergonomía en el diseño y la producción industrial*. Nobuko. <https://www.misgsst.com/public/documento/InYGqSlq5h.pdf>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. Ed. PrenticeHall Hispanoamericana S.A
- Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación.
- Rojas, J. (5 de junio de 2017). ¿Cuáles son las causas de la ansiedad laboral y cómo combatirla? *Diario Gestión*. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/son-causas-ansiedad-laboral-combatirla-136572-noticia/>

- Ruiz, H., y Benítez, L. (2016). *Metodología de la investigación social I.* Cengage Learning.
- Santibáñez, I. y Sánchez, J. (2007). *Jornada laboral, flexibilidad humana en el trabajo y análisis del trabajo pesado.* Díaz de Santos.  
[https://books.google.com.pe/books?id=Turi1GfGAlAC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=Turi1GfGAlAC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Soberanes, L. y De la Fuente, A. (2009). El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones. *Revista Internacional La Nueva gestión Organizacional*, 9, 120-127. [https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI\\_GestEmp/lucia\\_sob/2.pdf](https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI_GestEmp/lucia_sob/2.pdf)
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2016). SUNAFIL: Inspecciones sobre riesgos psicosociales. Intendencia de Lima de Lima Metropolitana.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33–47). Brooks/Cole.
- Trianes, M (2003). *Estrés en la infancia: Su prevención y tratamiento.* Narcea Ediciones.  
<https://books.google.es/books?id=vQmG3pBsGt4C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Trujillo, J. (2021, 15 de abril). *Trabajadores de Seda Huánuco protestan por anulación de pacto colectivo.* Tu diario. <https://tudiariohuanuco.pe/>
- Vallejo, E., Martínez, L. y Agudelo, C. (2013). Estrés: determinante genérico del desempeño académico. *Educación y Desarrollo*, 26, 1-5.  
[https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu\\_desarrollo/anteriores/26/026\\_Vallejo.pdf](https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/26/026_Vallejo.pdf)
- Varona, M. (1993). Conceptualización y Supervisión de la Comunicación y el Compromiso Organizacional. *Diálogos de la Comunicación*, 35, 68-77.
- Vidal, V. (2019). *El estrés laboral: Análisis y prevención.* Prensas de la Universidad de Zaragoza.
- Vladimirovna, O. (2005). *Fundamentos de Probabilidad y Estadística.* UAEM.
- Whetten, D. y Cameron, K. (2005). *Desarrollo de habilidades directivas.* Pearson.  
<http://files.clases8.webnode.es/200000066-bb33fbc2d6/>
- Zamora, C. (2021). *Compromiso organizacional y estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chepen – 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Alas Peruanas]. Repositorio institucional de la Universidad Alas Peruanas.

## ANEXOS



**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

Buen día estimado colaborador, le agradecemos por responder este cuestionario, cuyo objetivo es determinar la relación del compromiso organizacional y el estrés laboral de los trabajadores de Seda Huánuco S.A Sucursal Leoncio Prado.

| Totalmente en desacuerdo (1) | En Desacuerdo (2) | Indiferente (3) | De acuerdo (4) | Totalmente de acuerdo (5) |
|------------------------------|-------------------|-----------------|----------------|---------------------------|
|------------------------------|-------------------|-----------------|----------------|---------------------------|

| <b>VI: COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>          |  |   |   |   |   |   |
|---|--|---|---|---|---|---|
| <b>VI. DIMEN 1: COMPROMISO AFECTIVO</b>       |  |   |   |   |   |   |
| <b>1</b>                                      | ¿Usted tiene sentimiento de identidad o afecto hacia su empresa?   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>2</b>                                      | ¿Usted se siente feliz de trabajar en esta empresa?  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>3</b>                                      | ¿Usted considera como “parte de su familia” a sus compañeros de trabajo?   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>4</b>                                      | ¿Usted se siente muy orgulloso de decir a otras personas que es parte de esta empresa?   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>VI. DIMEN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b> |  |   |   |   |   |   |
| <b>5</b>                                      | ¿Usted considera que tener una buena comunicación con sus compañeros de trabajo lo motiva a trabajar?  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>6</b>                                      | ¿Usted considera que seguirá trabajando en la empresa hasta jubilarse?   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>7</b>                                      | ¿Usted siente que debe continuar trabajando en esta empresa porque no tendría más oportunidades de encontrar otro empleo con características similares?        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>8</b>                                      | ¿Usted siente que ha invertido mucho (tiempo y esfuerzo) en esta empresa y dejarla significaría perderlo todo?   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>VI. DIMEN 3: COMPROMISO NORMATIVO</b>      |  |   |   |   |   |   |
| <b>9</b>                                      | ¿Usted está comprometido con el cumplimiento de las normas y políticas de empresa?   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>10</b>                                     | ¿Usted siente la obligación de realizar un buen trabajo?   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>11</b>                                     | ¿Usted siente gratitud hacia su empresa?   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>12</b>                                     | ¿Usted se siente satisfecho/a con las oportunidades (capacitación, crecimiento profesional) que le brinda su centro de trabajo?                                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>VD: ESTRÉS LABORAL</b>                     |  |   |   |   |   |   |
| <b>VD. DIMEN 1: AMBIENTE DE TRABAJO</b>       |  |   |   |   |   |   |
| <b>13</b>                                     | ¿Cree usted que el espacio de trabajo es idóneo para desarrollar las funciones asignadas?  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>14</b>                                     | ¿Cree usted que los equipos y materiales para llevar a cabo su trabajo es el adecuado?   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>15</b>                                     | ¿Usted considera que se hacen pausas y descansos que permite su recuperación física y mental?  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>VD. DIMEN 2: TAREA</b>                     |  |   |   |   |   |   |
| <b>16</b>                                     | ¿Usted considera que le proporcionan formación e información necesaria sobre la forma correcta de manipular los equipos y materiales para realizar su trabajo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>17</b>                                     | ¿Usted recibe descripción clara y detallada de sus labores diarias?  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>18</b>                                     | ¿Usted siente que tiene la libertad de tomar decisiones de como completar su tareas?   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| <b>VD. DIMEN 3: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO</b>           |  |   |   |   |   |   |
|--|--|---|---|---|---|---|
| 19   | ¿Logra usted terminar sus labores o actividades del día durante su jornada laboral?                                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20   | ¿Usted sufre interrupciones frecuentes durante su jornada laboral?   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21   | ¿Usted se siente reconocido por sus logros y contribuciones?   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>VD. DIMEN 4: ORGANIZACIÓN Y EL ENTORNO FAMILIAR</b> |  |   |   |   |   |   |
| 22   | ¿En la empresa se desarrollan actividades en las que participa con sus compañeros de trabajo y su entorno familiar?    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23   | ¿Usted considera que su trabajo lo esclaviza y no tiene tiempo para dedicarse a su familia y a otras áreas de su vida? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24   | ¿Usted considera que su salario es suficiente para cubrir sus necesidades básicas?                                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| <b>Datos de control</b>  |                     |                     |                  |
|--------------------------|---------------------|---------------------|------------------|
| <b>Sexo</b>              |                     |                     |                  |
| Masculino ( )            | Femenino ( )        |                     |                  |
| <b>Edad</b>              |                     |                     |                  |
| 18 – 35 ( )              | 36 – 45 ( )         | 46 – 55 ( )         | 56 a más ( )     |
| <b>Años de servicio</b>  |                     |                     |                  |
| Menos de 1 año ( )       | 1 años a 3 años ( ) | 4 años a 6 años ( ) | 7 años a más ( ) |
| <b>Nivel ocupacional</b> |                     |                     |                  |
| Operario ( )             | Técnico ( )         | Profesional ( )     | Directivo ( )    |

EPS SEDA HUÁNUCO S.A  
SUCURSAL LEONCIO PRADO  
**RECIBIDO**  
03 ENE 2023  
ASISTENTE DE GERENCIA  
N° REG: 8.149 / FIRMA: [Firma] / HORA: 11:09

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

**SOLICITO:** Autorización para aplicar una encuesta con fines de investigación en la empresa Seda Huánuco de Leoncio Prado.

**Señor :** Jefe de la Unidad Operativa Leoncio Prado  
Tarazona Espinoza Ebel Filomeno

Yo, Lucia Maura Malpartida Valverde, identificada con DNI 71568206, estudiante de la Escuela Profesional de Administración, con código de Matricula N.º 0020170095, domiciliada en la Av. Cachicoto del Centro Poblado de Cachicoto, distrito de Monzón, Provincia de Huamalíes, Departamento de Huánuco con teléfono N.º 952629651.

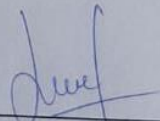
Me dirijo a usted con el debido respeto para saludarlo cordialmente y manifestarle:

Que habiendo realizado mi proyecto de tesis "Compromiso organizacional y estrés laboral" y siendo la población a encuestar los trabajadores de Seda Huánuco sucursal Leoncio Prado; solicitarle que me autorice para aplicar una encuesta con fines de investigación para la obtención del título profesional en Administración.

Por lo expuesto:

Pido a usted acceder a mi solicitud, espero su pronta respuesta.

Atentamente,

  
\_\_\_\_\_  
Malpartida Valverde Lucia Maura  
DNI 71568206

**VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**“Compromiso Organizacional y Estrés Laboral de los Trabajadores de Seda Huánuco  
S.A Sucursal Leoncio Prado”**

Experto: Jhon Hitler Meléndez Ordóñez

Domicilio: Av. Tito Jaime 855 – Tingo María

Especialidad del validador: Gestión Pública y Recursos Humanos

**TABLA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO**

| N° | CRITERIOS DE VALORACIÓN  | DEFICIENTE |    |    |    |    | BAJA |    |    | REGULAR |    |    |    | BUENA |    |    |    | MUY BUENA |    |    |     |
|----|--|------------|----|----|----|----|------|----|----|---------|----|----|----|-------|----|----|----|-----------|----|----|-----|
|    |  | 5          | 10 | 15 | 20 | 25 | 30   | 35 | 40 | 45      | 50 | 55 | 60 | 65    | 70 | 75 | 80 | 85        | 90 | 95 | 100 |
| 1  | Los ítems son claros y están redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio. |            |    |    |    |    |      |    |    |         |    |    |    |       |    |    | X  |           |    |    |     |
| 2  | Los ítems ayudan describir conductas.  |            |    |    |    |    |      |    |    |         |    |    |    |       |    |    | X  |           |    |    |     |
| 3  | Los ítems presentan consistencia con el marco teórico vigente.                     |            |    |    |    |    |      |    |    |         |    |    |    |       |    | X  |    |           |    |    |     |
| 4  | Los ítems tienen coherencia con la composición de indicadores y dimensiones.       |            |    |    |    |    |      |    |    |         |    |    |    |       |    | X  |    |           |    |    |     |
| 5  | La cantidad de ítems son suficientes por cada indicador.                           |            |    |    |    |    |      |    |    |         |    |    |    |       |    | X  |    |           |    |    |     |
| 6  | La organización de los ítems tiene una secuencia lógica.                           |            |    |    |    |    |      |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    | X         |    |    |     |
| 7  | El instrumento es útil para el estudio propuesto.                                  |            |    |    |    |    |      |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    | X         |    |    |     |

OPINIÓN GLOBAL: El presente cumple con la básico y esencial para llevar a cabo el respectivo cuestionario, para tal fin debe cumplir los procedimientos respectivos.

PUNTUACIÓN PROMEDIO

79

FECHA: 12 de octubre de 2021

DNI:00090471

Teléfono:  
994411689

FIRMA:

E-mail : jhonmelendez@unas.edu.pe



VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

“Compromiso Organizacional y Estrés Laboral de los Trabajadores de Seda Huánuco  
S.A Sucursal Leoncio Prado”

Experto: ANTONIO SIMÉON NÚÑEZ

Domicilio: AV. 28 DE JULIO 342

Especialidad del validador: LIC. ADM. - GESTIÓN EMPRESARIAL

TABLA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

| Nº | CRITERIOS DE VALORACIÓN  | DEFICIENTE |    |    |    |    | BAJA |    |    | REGULAR |    |    |    | BUENA |    |    |    | MUY BUENA |    |    |     |
|----|--|------------|----|----|----|----|------|----|----|---------|----|----|----|-------|----|----|----|-----------|----|----|-----|
|    |  | 5          | 10 | 15 | 20 | 25 | 30   | 35 | 40 | 45      | 50 | 55 | 60 | 65    | 70 | 75 | 80 | 85        | 90 | 95 | 100 |
| 1  | Los ítems son claros y están redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio. |            |    |    |    |    |      |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    |    | X   |
| 2  | Los ítems ayudan describir conductas.  |            |    |    |    |    |      |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    |    | X   |
| 3  | Los ítems presentan consistencia con el marco teórico vigente.                     |            |    |    |    |    |      |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    |    | X   |
| 4  | Los ítems tienen coherencia con la composición de indicadores y dimensiones.       |            |    |    |    |    |      |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    |    | X   |
| 5  | La cantidad de ítems son suficientes por cada indicador.                           |            |    |    |    |    |      |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    |    | X   |
| 6  | La organización de los ítems tiene una secuencia lógica.                           |            |    |    |    |    |      |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    |    | X   |
| 7  | El instrumento es útil para el estudio propuesto.                                  |            |    |    |    |    |      |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    |    | X   |

OPINIÓN GLOBAL:

..... La tesis está bien elaborado .....

PUNTUACIÓN PROMEDIO

95

FECHA: 21- DICT.- 2021

DNI: 19910104

FIRMA:

*Antonio Siméon Núñez*

Teléfono 988659158

E-mail :

antonio.simeon@unas.edu.pe

| ENCUESTA | VARIABLE INDEPENDIENTE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL |    |    |    |       |                           |    |    |    |                      |    |     |     |     | VARIABLE DEPENDIENTE: ESTRÉS LABORAL |                     |     |     |     |       |     |     |     |                          | SEXO | EDAD | AÑOS DE SERVICIO | NIVEL OCUPACIONAL |                                     |     |     |       |            |     |     |     |       |
|----------|---|----|----|----|-------|---------------------------|----|----|----|----------------------|----|-----|-----|-----|--------------------------------------|---------------------|-----|-----|-----|-------|-----|-----|-----|--------------------------|------|------|------------------|-------------------|-------------------------------------|-----|-----|-------|------------|-----|-----|-----|-------|
|          | COMPROMISO AFECTIVO                               |    |    |    |       | COMPROMISO DE CONTINUIDAD |    |    |    | COMPROMISO NORMATIVO |    |     |     |     | GRAN MEDIA                           | AMBIENTE DE TRABAJO |     |     |     | TAREA |     |     |     | ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO |      |      |                  |                   | ORGANIZACIÓN Y EL AMBIENTE FAMILIAR |     |     |       | GRAN MEDIA |     |     |     |       |
|          | P1  | P2 | P3 | P4 | MEDIA | P5                        | P6 | P7 | P8 | MEDIA                | P9 | P10 | P11 | P12 |                                      | MEDIA               | P13 | P14 | P15 | MEDIA | P16 | P17 | P18 | MEDIA                    |      |      |                  |                   | P19                                 | P20 | P21 | MEDIA |            | P22 | P23 | P24 | MEDIA |
| 1        | 4   | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 4                         | 4  | 3  | 4  | 3.8                  | 4  | 4   | 3   | 3   | 3.5                                  | 3.8                 | 4   | 4   | 4   | 4.0   | 3   | 3   | 4   | 3.3                      | 3    | 5    | 5                | 4.3               | 3                                   | 4   | 3   | 3.3   | 3.8        | 1   | 4   | 4   | 4     |
| 2        | 5   | 5  | 5  | 5  | 5.0   | 5                         | 2  | 2  | 2  | 2.8                  | 5  | 5   | 5   | 4   | 4.8                                  | 4.2                 | 4   | 2   | 4   | 3.3   | 4   | 4   | 2   | 3.3                      | 4    | 3    | 3                | 3.3               | 2                                   | 2   | 4   | 2.7   | 3.2        | 1   | 3   | 4   | 3     |
| 3        | 2   | 4  | 4  | 4  | 3.5   | 4                         | 2  | 2  | 2  | 2.5                  | 4  | 2   | 4   | 4   | 3.5                                  | 3.2                 | 2   | 4   | 4   | 3.3   | 4   | 4   | 4   | 4.0                      | 4    | 4    | 3                | 3.7               | 4                                   | 4   | 2   | 3.3   | 3.6        | 1   | 2   | 4   | 3     |
| 4        | 4   | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 4                         | 5  | 1  | 4  | 3.5                  | 4  | 5   | 4   | 4   | 4.3                                  | 3.9                 | 4   | 4   | 4   | 4.0   | 4   | 4   | 2   | 3.3                      | 4    | 2    | 4                | 3.3               | 4                                   | 2   | 2   | 2.7   | 3.3        | 1   | 3   | 4   | 2     |
| 5        | 5   | 5  | 5  | 5  | 5.0   | 5                         | 5  | 4  | 2  | 4.0                  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5.0                                  | 4.7                 | 5   | 5   | 5   | 5.0   | 5   | 5   | 2   | 4.0                      | 5    | 4    | 4                | 4.3               | 4                                   | 3   | 4   | 3.7   | 4.3        | 2   | 2   | 4   | 2     |
| 6        | 5   | 5  | 4  | 5  | 4.8   | 4                         | 4  | 2  | 2  | 3.0                  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4.0                                  | 3.9                 | 2   | 4   | 4   | 3.3   | 4   | 4   | 2   | 3.3                      | 4    | 4    | 4                | 4.0               | 4                                   | 2   | 4   | 3.3   | 3.5        | 2   | 2   | 4   | 2     |
| 7        | 4   | 4  | 3  | 4  | 3.8   | 4                         | 3  | 2  | 2  | 2.8                  | 4  | 3   | 4   | 4   | 3.8                                  | 3.4                 | 2   | 2   | 3   | 2.3   | 4   | 4   | 2   | 3.3                      | 4    | 2    | 2                | 2.7               | 2                                   | 3   | 4   | 3.0   | 2.8        | 2   | 1   | 3   | 2     |
| 8        | 4   | 4  | 2  | 4  | 3.5   | 2                         | 3  | 2  | 2  | 2.3                  | 4  | 3   | 4   | 2   | 3.3                                  | 3.0                 | 4   | 4   | 4   | 4.0   | 4   | 4   | 2   | 3.3                      | 4    | 2    | 4                | 3.3               | 4                                   | 3   | 2   | 3.0   | 3.4        | 2   | 1   | 1   | 2     |
| 9        | 4   | 3  | 4  | 4  | 3.8   | 3                         | 4  | 4  | 4  | 3.8                  | 4  | 4   | 3   | 4   | 3.8                                  | 3.8                 | 3   | 2   | 3   | 2.7   | 3   | 3   | 3   | 3.0                      | 3    | 4    | 3                | 3.3               | 3                                   | 4   | 3   | 3.3   | 3.1        | 2   | 1   | 3   | 2     |
| 10       | 4   | 4  | 5  | 4  | 4.3   | 4                         | 2  | 2  | 5  | 3.3                  | 4  | 3   | 4   | 4   | 3.8                                  | 3.8                 | 2   | 4   | 4   | 3.3   | 3   | 4   | 4   | 3.7                      | 4    | 2    | 3                | 3.0               | 4                                   | 2   | 1   | 2.3   | 3.1        | 1   | 1   | 3   | 2     |
| 11       | 5   | 4  | 3  | 5  | 4.3   | 4                         | 3  | 2  | 3  | 3.0                  | 4  | 4   | 3   | 5   | 4.0                                  | 3.8                 | 3   | 4   | 3   | 3.3   | 3   | 4   | 3   | 3.3                      | 3    | 4    | 2                | 3.0               | 3                                   | 4   | 4   | 3.7   | 3.3        | 2   | 1   | 4   | 2     |
| 12       | 4   | 5  | 5  | 5  | 4.8   | 4                         | 1  | 4  | 2  | 2.8                  | 5  | 4   | 5   | 5   | 4.8                                  | 4.1                 | 5   | 4   | 5   | 4.7   | 4   | 4   | 1   | 3.0                      | 5    | 4    | 3                | 4.0               | 4                                   | 3   | 3   | 3.3   | 3.8        | 1   | 1   | 3   | 2     |
| 13       | 4   | 5  | 1  | 4  | 3.5   | 2                         | 3  | 2  | 2  | 2.3                  | 2  | 2   | 5   | 2   | 2.8                                  | 2.8                 | 4   | 3   | 4   | 3.7   | 4   | 3   | 2   | 3.0                      | 5    | 3    | 3                | 3.7               | 2                                   | 3   | 2   | 2.3   | 3.2        | 1   | 3   | 1   | 2     |
| 14       | 2   | 4  | 4  | 4  | 3.5   | 4                         | 2  | 4  | 3  | 3.3                  | 4  | 5   | 4   | 4   | 4.3                                  | 3.7                 | 4   | 4   | 4   | 4.0   | 4   | 4   | 2   | 3.3                      | 4    | 1    | 3                | 2.7               | 4                                   | 2   | 4   | 3.3   | 3.3        | 1   | 4   | 3   | 2     |
| 15       | 4   | 3  | 3  | 4  | 3.3   | 4                         | 4  | 1  | 1  | 2.5                  | 4  | 3   | 3   | 3   | 3.3                                  | 3.0                 | 3   | 5   | 4   | 4.0   | 4   | 4   | 4   | 4.0                      | 5    | 4    | 3                | 4.0               | 1                                   | 3   | 1   | 1.7   | 3.4        | 1   | 2   | 4   | 3     |
| 16       | 4   | 5  | 4  | 5  | 4.5   | 4                         | 5  | 4  | 4  | 4.3                  | 4  | 5   | 4   | 4   | 4.3                                  | 4.3                 | 3   | 4   | 5   | 4.0   | 4   | 5   | 2   | 3.7                      | 5    | 2    | 2                | 3.0               | 4                                   | 2   | 4   | 3.3   | 3.5        | 1   | 4   | 4   | 1     |
| 17       | 4   | 4  | 3  | 3  | 3.5   | 4                         | 3  | 3  | 3  | 3.3                  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4.0                                  | 3.6                 | 4   | 4   | 3   | 3.7   | 4   | 4   | 4   | 4.0                      | 3    | 4    | 4                | 3.7               | 3                                   | 3   | 4   | 3.3   | 3.7        | 1   | 1   | 4   | 1     |
| 18       | 4   | 4  | 3  | 4  | 3.8   | 4                         | 4  | 4  | 4  | 4.0                  | 5  | 4   | 4   | 3   | 4.0                                  | 3.9                 | 4   | 4   | 4   | 4.0   | 4   | 3   | 2   | 3.0                      | 3    | 4    | 2                | 3.0               | 4                                   | 2   | 2   | 2.7   | 3.2        | 1   | 3   | 4   | 1     |
| 19       | 3   | 4  | 3  | 3  | 3.3   | 3                         | 1  | 2  | 2  | 2.0                  | 4  | 3   | 4   | 2   | 3.3                                  | 2.8                 | 4   | 3   | 5   | 4.0   | 4   | 3   | 3   | 3.3                      | 3    | 3    | 2                | 2.7               | 1                                   | 3   | 5   | 3.0   | 3.3        | 1   | 1   | 2   | 2     |
| 20       | 4   | 4  | 5  | 5  | 4.5   | 4                         | 5  | 2  | 3  | 3.5                  | 4  | 3   | 4   | 4   | 3.8                                  | 3.9                 | 4   | 4   | 5   | 4.3   | 4   | 5   | 4   | 4.3                      | 4    | 1    | 2                | 2.3               | 4                                   | 2   | 1   | 2.3   | 3.3        | 2   | 2   | 4   | 1     |
| 21       | 5   | 4  | 5  | 4  | 4.5   | 3                         | 4  | 2  | 3  | 3.0                  | 5  | 3   | 4   | 4   | 4.0                                  | 3.8                 | 4   | 4   | 4   | 4.0   | 4   | 4   | 2   | 3.3                      | 4    | 2    | 3                | 3.0               | 4                                   | 2   | 4   | 3.3   | 3.4        | 2   | 3   | 4   | 1     |
| 22       | 5   | 4  | 4  | 4  | 4.3   | 5                         | 4  | 2  | 4  | 3.8                  | 4  | 1   | 4   | 4   | 3.3                                  | 3.8                 | 2   | 4   | 4   | 3.3   | 5   | 4   | 2   | 3.7                      | 2    | 4    | 3                | 3.0               | 4                                   | 1   | 2   | 2.3   | 3.1        | 1   | 3   | 3   | 1     |
| 23       | 4   | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 3                         | 4  | 4  | 4  | 3.8                  | 4  | 4   | 4   | 3   | 3.8                                  | 3.8                 | 2   | 4   | 2   | 2.7   | 2   | 4   | 4   | 3.3                      | 3    | 4    | 2                | 3.0               | 3                                   | 2   | 2   | 2.3   | 2.8        | 1   | 4   | 4   | 1     |
| 24       | 2   | 3  | 2  | 3  | 2.5   | 4                         | 2  | 2  | 2  | 2.5                  | 4  | 1   | 4   | 3   | 3.0                                  | 2.7                 | 3   | 2   | 2   | 2.3   | 3   | 4   | 2   | 3.0                      | 3    | 3    | 2                | 3.7               | 2                                   | 3   | 1   | 2.0   | 2.5        | 1   | 2   | 2   | 1     |
| 25       | 4   | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 3                         | 4  | 4  | 3  | 3.5                  | 5  | 4   | 3   | 4   | 4.0                                  | 3.8                 | 3   | 4   | 4   | 3.7   | 4   | 4   | 3   | 3.7                      | 4    | 3    | 3                | 3.3               | 4                                   | 4   | 3   | 3.7   | 3.6        | 1   | 1   | 1   | 1     |
| 26       | 3   | 2  | 2  | 2  | 2.3   | 3                         | 1  | 3  | 1  | 2.0                  | 4  | 3   | 4   | 3   | 3.5                                  | 2.6                 | 3   | 2   | 2   | 2.3   | 4   | 4   | 1   | 3.0                      | 2    | 4    | 2                | 2.7               | 3                                   | 2   | 2   | 2.3   | 2.6        | 1   | 2   | 2   | 1     |
| 27       | 5   | 4  | 4  | 4  | 4.3   | 4                         | 4  | 4  | 4  | 4.0                  | 5  | 4   | 5   | 4   | 4.5                                  | 4.3                 | 3   | 4   | 4   | 3.7   | 4   | 4   | 3   | 3.7                      | 5    | 3    | 3                | 3.7               | 4                                   | 2   | 3   | 3.0   | 3.5        | 1   | 3   | 4   | 1     |
| 28       | 4   | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 3                         | 3  | 4  | 5  | 3.8                  | 4  | 3   | 4   | 4   | 3.8                                  | 3.8                 | 2   | 4   | 2   | 2.7   | 4   | 4   | 2   | 3.3                      | 4    | 4    | 2                | 3.3               | 4                                   | 3   | 1   | 2.7   | 3.0        | 1   | 3   | 4   | 1     |
| 29       | 2   | 3  | 1  | 2  | 2.0   | 3                         | 2  | 3  | 1  | 2.3                  | 4  | 3   | 2   | 3   | 3.0                                  | 2.4                 | 1   | 4   | 4   | 3.0   | 4   | 4   | 2   | 3.3                      | 3    | 3    | 2                | 2.7               | 3                                   | 3   | 2   | 2.7   | 2.9        | 1   | 2   | 2   | 1     |
| 30       | 4   | 4  | 2  | 2  | 3.0   | 4                         | 3  | 2  | 3  | 3.0                  | 4  | 2   | 4   | 3   | 3.3                                  | 3.1                 | 3   | 4   | 4   | 3.7   | 3   | 2   | 3   | 2.7                      | 2    | 2    | 3                | 2.3               | 4                                   | 3   | 2   | 3.0   | 2.9        | 1   | 3   | 3   | 1     |
| 31       | 4   | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 3                         | 4  | 4  | 4  | 3.8                  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4.0                                  | 3.9                 | 2   | 4   | 4   | 3.3   | 4   | 3   | 2   | 3.0                      | 4    | 3    | 2                | 3.0               | 4                                   | 3   | 3   | 3.3   | 3.2        | 1   | 2   | 3   | 1     |
| 32       | 4   | 4  | 4  | 4  | 4.0   | 3                         | 3  | 3  | 3  | 3.0                  | 4  | 4   | 4   | 3   | 3.8                                  | 3.6                 | 2   | 3   | 3   | 2.7   | 4   | 3   | 4   | 3.7                      | 4    | 2    | 2                | 2.7               | 3                                   | 2   | 2   | 2.3   | 2.8        | 1   | 3   | 4   | 1     |
| 33       | 5   | 4  | 4  | 4  | 4.3   | 3                         | 4  | 4  | 4  | 3.8                  | 5  | 3   | 5   | 4   | 4.3                                  | 4.1                 | 3   | 4   | 4   | 3.7   | 2   | 3   | 3   | 2.7                      | 3    | 3    | 2                | 2.7               | 3                                   | 3   | 1   | 2.3   | 2.8        | 1   | 3   | 4   | 1     |
| 34       | 4   | 4  | 3  | 2  | 3.3   | 4                         | 3  | 1  | 4  | 3.0                  | 4  | 3   | 4   | 3   | 3.5                                  | 3.3                 | 2   | 4   | 4   | 3.3   | 2   | 4   | 3   | 3.0                      | 4    | 2    | 3                | 3.0               | 4                                   | 2   | 2   | 2.7   | 3.0        | 1   | 3   | 4   | 1     |
| 35       | 3   | 1  | 3  | 3  | 2.5   | 2                         | 1  | 2  | 2  | 1.8                  | 4  | 3   | 2   | 2   | 2.8                                  | 2.3                 | 2   | 2   | 2   | 2.0   | 4   | 4   | 1   | 3.0                      | 2    | 4    | 2                | 2.7               | 1                                   | 3   | 2   | 2.0   | 2.4        | 1   | 3   | 4   | 1     |
| 36       | 2   | 2  | 1  | 2  | 1.8   | 1                         | 2  | 1  | 2  | 1.5                  | 3  | 2   | 3   | 1   | 2.3                                  | 1.8                 | 1   | 3   | 2   | 2.0   | 3   | 3   | 2   | 2.7                      | 1    | 3    | 2                | 2.0               | 2                                   | 2   | 1   | 1.7   | 2.1        | 1   | 2   | 2   | 1     |
| 37       | 4   | 5  | 4  | 3  | 4.0   | 5                         | 5  | 3  | 4  | 4.3                  | 5  | 4   | 5   | 4   | 4.5                                  | 4.3                 | 1   | 3   | 3   | 2.3   | 4   | 3   | 3   | 3.3                      | 3    | 4    | 2                | 3.0               | 5                                   | 1   | 3   | 3.0   | 2.9        | 1   | 2   | 4   | 1     |
| 38       | 4   | 3  | 3  | 2  | 3.0   | 4                         | 5  | 2  | 5  | 4.0                  | 3  | 3   | 4   | 3   | 3.3                                  | 3.4                 | 2   | 3   | 3   | 2.7   | 3   | 4   | 4   | 3.7                      | 1    | 2    | 2                | 1.7               | 3                                   | 3   | 2   | 2.7   | 2.7        | 1   | 2   | 3   | 1     |
| 39       | 5   | 5  | 5  | 2  | 4.3   | 4                         | 4  | 3  | 5  | 4.0                  | 4  | 4   | 5   | 5   | 4.5                                  | 4.3                 | 3   | 4   | 4   | 3.7   | 4   | 3   | 3   | 3.3                      | 4    | 3    | 3                | 3.3               | 4                                   | 2   | 4   | 3.3   | 3.4        | 1   | 3   | 4   | 1     |
| 40       | 4   | 4  | 4  | 3  | 3.8   | 4                         | 5  | 4  | 4  | 4.3                  | 5  | 4   | 4   | 5   | 4.5                                  | 4.2                 | 4   | 4   | 4   | 4.0   | 4   | 4   | 3   | 3.7                      | 3    | 4    | 2                | 3.0               | 5                                   | 3   | 3   | 3.7   | 3.6        | 1   | 3   | 4   | 1     |
| 41       | 4   | 4  | 4  | 3  | 3.8   | 5                         | 4  | 3  | 5  | 4.3                  | 5  | 5   | 4   | 4   | 4.5                                  | 4.2                 | 2   | 4   | 4   | 3.3   | 4   | 3   | 3   | 3.3                      | 4    | 3    | 3                | 3.3               | 4                                   | 2   | 3   | 3.0   | 3.3        | 1   | 3   | 4   | 1     |
| 42       | 4   | 3  | 2  | 3  | 3.0   | 3                         | 4  | 4  | 4  | 3.8                  | 4  | 3   | 4   | 4   | 3.8                                  | 3.5                 | 3   | 3   | 3   | 3.0   | 4   | 3   | 3   | 3.3                      | 2    | 3    | 2                | 2.3               | 2                                   | 3   | 2   | 2.3   | 2.8        | 1   | 2   | 3   | 1     |
| 43       | 2   | 1  | 3  | 1  | 1.8   | 2                         | 1  | 2  | 1  | 1.5                  | 3  | 2   | 3   | 2   | 2.5                                  | 1.9                 | 2   | 3   | 1   | 2.0   | 4   | 4   | 1   | 3.0                      | 2    | 3    | 3                | 2.7               | 1                                   | 2   | 1   | 1.3   | 2.3        | 1   | 1   | 1   | 1     |
| 44       | 3   | 3  | 3  | 1  | 2.5   | 5                         | 5  | 3  | 5  | 4.5                  | 5  | 3   | 5   | 5   | 4.5                                  | 3.8                 | 2   | 2   | 4   | 2.7   | 4   | 4   | 4   | 4.0                      | 3    | 2    | 2                | 2.3               | 3                                   | 2   | 3   | 2.7   | 2.9        | 1   | 2   | 3   | 1     |