

## EL COMPROMISO LABORAL Y EL ESTRÉS EN LOS EMPLEADOS DE INSTITUCIONES BANCARIAS DEL DISTRITO CENTRAL, HONDURAS

WORK COMMITMENT AND STRESS LEVELS AMONG EMPLOYEES OF BANKING INSTITUTIONS IN THE CENTRAL DISTRICT OF HONDURAS

**Doris Janeth Carbajal Banegas** 

Doctora en Ciencias con Orientación en Ciencias Administrativas por la Universidad Católica de Honduras (UNICAH)

Docente, Universidad Metropolitana de Honduras (UMH)

[doris.carbajal@umh.edu.hn](mailto:doris.carbajal@umh.edu.hn)

Honduras



**DOI:** <https://doi.org/10.5377/umh-s.v6i1.21654>

**Recibido:** 11 de febrero 2025 **Aceptado:** 21 de agosto 2025 **Publicado:** 2 de diciembre 2025

**RESUMEN:** En este estudio se investigó la relación e influencia que puede ejercer el compromiso laboral en sus dimensiones de afectividad, continuidad y normativa del desarrollo del estrés laboral en los empleados de las instituciones bancarias, con un año de antigüedad, del Distrito Central, Honduras. El objetivo es establecer si el compromiso laboral, con sus dimensiones, causa una influencia significativa en el estrés laboral del personal. El diseño de la investigación es de tipo cuantitativo no experimental, el carácter es explicativo (causal), transversal y probabilístico. La escala laboral está basada en el Cuestionario de Compromiso Organizacional OCQ (Organizational Commitment Questionnaire), Se obtuvo un resultado de Alfa de Cronbach de 0.93. La validez del constructo del Compromiso Laboral, medida por Kaiser-Meyer-Olkin fue de 0.809, Sig. .000; Estrés Laboral de 0.547. La correlación que existe es considerable entre las variables del compromiso laboral y el estrés. Respecto a la relación causal entre las variables del compromiso laboral y el estrés, se determina una relación en el eje Y de 44.638 o sea el punto por el cual no tiene relevancia X o vale cero. Se concluyó que existe una relación de causalidad positiva entre ambas variables.

**PALABRAS CLAVE:** Compromiso laboral, dimensiones de afectividad, continuidad, normativa, estrés.

**ABSTRACT:** This study investigated the relationship and influence that work commitment can have with its dimensions of affectivity, continuity and regulations in the development of work stress, in employees of banking institutions, with one year of seniority in their position, of the Central District, Francisco Morazán, Honduras. The design is of a non-experimental quantitative type, the nature of the research is explanatory (causal), it is cross-sectional and probabilistic. The work commitment scale is based in the Organizational Commitment Questionnaire OCQ (Organizational Commitment Questionnaire), the stress scale is measured by the index of work-related tension. The application of the questionnaires will be done through the Google form system, sent to the collaborators through the available electronic systems, prior authorization consulted. A Cronbach's Alpha result of 0.93 was obtained. The validity of the Work Commitment construct measured by Kaiser-Meyer-Olkin was 0.809, Sig. .000; Work Stress of 0.547. The correlation that exists is considerable between the variables of work commitment and stress. Regarding the causal relationship between the variables of work commitment and stress, a relationship is determined on the Y axis of 44,638, that is, the point for which X has no relevance or is worth zero. It was concluded that there is a positive causal relationship between both variables.

**KEYWORDS:** Work commitment, dimensions of affectivity, continuity, regulations, stress.



## INTRODUCCIÓN

El sistema financiero bancario ha cambiado de manera significativa en los últimos años del siglo XXI a raíz de las serias consecuencias de la crisis financiera en la sociedad en su conjunto. “El entorno financiero adverso, con tipos de interés negativos desde hace varios años, hacen necesario reflexionar sobre el modelo de negocio actual de los bancos” (Instituto Español de Analistas Financieros, 2019, p. 5).

Como consecuencia a esos cambios de modelos, que las instituciones bancarias deben afrontar, es menester contar con los mejores. Ello quiere decir: “que los recursos humanos (RR.HH.) cobran protagonismo” (Sánchez Pajares y Alcaide Hernández, 2003, p. 35).

Después de algunos años, específicamente desde 1965, se iniciaron estudios que tocaban el constructo de la participación o el compromiso laboral, definido como el grado en el que una persona se identifica psicológicamente con su trabajo, o su importancia (Lodahl y Kejner, 1965, p. 24).

Pero la situación de mantener un compromiso laboral no siempre es fácil. Y esa es la causa que los colaboradores enfrentan, y que Hans Selye (1956), fundador de la teoría del estrés, decía que “el estrés es la respuesta no específica del organismo a toda demanda que se le haga”. Afecta el bienestar físico y psicológico del trabajador y puede deteriorar el clima organizacional (Mansilla Izquierdo y Favieres Cuevas, 2016).

La investigación elaborada por Sánchez Hernández (2013), definida como el Compromiso Laboral y Estrés en los Empleados de Bancos y Cajas, al aplicarse al sistema bancario y buscar la correlación entre las variables de estudio, determina el compromiso que tienen los empleados y el estrés que ese compromiso puede causar.

Por tanto, el objetivo general de esta investigación es establecer si el compromiso laboral, con sus dimensiones, tiene una influencia significativa en el desarrollo del estrés laboral en los empleados de las instituciones bancarias del Distrito Central de Honduras. El resultado establece una relación directa considerable entre el compromiso laboral y el estrés donde, si se mueve, tiene consecuencias directas con el otro.

## MARCO TEÓRICO

Otras investigaciones han estudiado algunos aspectos similares. Tal es el caso de Zarate y Morales-Sánchez (2022), en su trabajo de investigación Compromiso Laboral y Estrés Percibido en Residentes de Dermatología y otras especialidades en Instituciones Públicas.

Describe el nivel de compromiso laboral y estrés percibido entre los residentes en la Ciudad de México y la probable relación entre esas variables. Y otro estudio de García et al. (2020), sobre El Estrés Laboral y su relación con el Compromiso Organizacional en trabajadores de una tienda departamental señaló que el compromiso organizacional y el estrés son consideradas variables para determinar el desempeño de los empleados.

Los objetivos y las hipótesis se vinculan con la teoría que expone Meyer y Allen (1996), y queda, por tanto, el compromiso laboral como una variable con tres dimensiones o componentes: el deseo de pertenecer a la organización o compromiso afectivo, la necesidad o compromiso de continuidad y la obligación o compromiso normativo de permanecer en la misma, y con la teoría, según Mathieu y Zajac (1990).

Un alto compromiso puede conducir a un mayor estrés en algunos casos, y los altos niveles de compromiso de los empleados pueden conducir a una menor innovación, creatividad y adaptación desde el punto de vista organizacional. Probablemente sea cierto que los niveles más altos de compromiso se asocian más con consecuencias positivas que negativas para los empleados y las organizaciones por igual.

Sin embargo, la atención debe dirigirse a identificar en qué punto un mayor compromiso conduce a efectos perjudiciales.

Esa perspectiva simplemente subraya la noción de que más no es necesariamente mejor, pero en otra perspectiva totalmente opuesta, Kobasa (1982), establece que el compromiso organizacional protege a los individuos de los efectos negativos del estrés porque los habilita para mantener la dirección y el significado de su trabajo.

La teoría de Porter et al. (1974) relaciona el compromiso laboral con el problema de la rotación de empleados que sigue afectando a las organizaciones, a



pesar de un aumento en las investigaciones sobre los factores que perjudican tal comportamiento.

El alto costo de la rotación de empleados ha llevado a una mayor preocupación a consecuencia de los métodos para reducir sistemáticamente las tasas de desertión de la organización. La investigación publicada se ha centrado principalmente en los intentos de predecir la antigüedad de los empleados o de explicar las razones de las separaciones laborales después de que ocurren (Lefkowitz y Katz, 1969).

En los estudios realizados por Hulin (1966), debido a que esta situación era existente, se ofrece una explicación del hallazgo en términos de la dificultad de encontrar un nuevo trabajo, las presiones económicas para permanecer en el trabajo actual y las condiciones del mercado laboral.

Para el investigador Kahn (1990), el enfoque específico es diferente al que se menciona en los párrafos anteriores. En profundidad, fue diseñado para producir un marco teórico fundamentado en ilustrar cómo las experiencias psicológicas de trabajo y contextos laborales dan forma a los procesos de las personas que presentan y se ausentan durante la ejecución de tareas.

Para Morgan y Hunt (1994), en su teoría de la Confianza en el Compromiso del Marketing Relacional, el compromiso de los empleados se considera una variable fundamental para la eficacia y la competitividad de las organizaciones y uno de los actores más sobresalientes en la efectividad de la organización social compleja actual, en la voluntad de uno o más individuos de una unidad social para confiar en los demás.

En consecuencia, al tratar de mantener un compromiso laboral, Slipak O. E. (1996) menciona en su teoría que la adaptación del individuo a las exigencias del medio son las que determinan su éxito o su fracaso y -cuando esas exigencias no corresponden a sus capacidades, necesidades o expectativas- se deduce que está frente a una situación de inadecuación que somete al empleado a un mayor grado de estrés.

Otros motivos que producen el estrés son los rápidos cambios que se producen dentro de la organización, que crea incertidumbre en los empleados y que piensan en que no conseguirán adaptarse a esa situación, según Leong et al. (1996), porque caracterizan el estrés ocupacional como un fenómeno indeseable,

por no enfrentar adecuadamente a los agentes estresantes asociados a su trabajo con consecuencias mentales negativas y de salud.

En concreto, dos de los factores de estrés que parecen importantes en el sector bancario son el conflicto y la ambigüedad de rol a que están sometidos los empleados, coincidiendo con las conclusiones del metaanálisis (Tubre y Collins, 2000).

## METODOLOGÍA

Para realizar las comprobaciones de las hipótesis planteadas, se realizó un diseño de investigación que permitió efectuar correlaciones entre variables y coeficientes de determinación, coeficiente de regresión lineal, que explican las relaciones de causalidad entre ellas.

### Enfoque, diseño y alcance

El diseño de esta investigación es de tipo cuantitativo no experimental y el carácter de la investigación es explicativo (causal). Con respecto al tiempo, es transversal y la muestra es probabilística, cuyo objetivo general es establecer si el compromiso laboral con sus dimensiones tiene una influencia significativa en el desarrollo del estrés laboral en los empleados de las instituciones bancarias del Distrito Central, del departamento de Francisco Morazán, Honduras.

La escala de compromiso laboral está basada en los trabajos de Mowday et al. (1979), aplicada en el Cuestionario de Compromiso Organizacional OCQ (Organizational Commitment Questionnaire), que es una medida de 15 preguntas. La escala de estrés refleja los ítems del índice de tensión relacionada con el trabajo (Job Related tension Index) (Sánchez Hernández, 2013).

### Población y muestreo

El estudio empírico de tipo probabilístico se ha circunscrito al Distrito Central de Honduras, como ciudad media representativa de la realidad hondureña, y el estudio se realizó en varias instituciones bancarias en las que los colaboradores accedieron a participar en la investigación con el único requisito de estar al



menos un año prestando sus servicios profesionales.

La Comisión Nacional de Bancos y Seguros regula un total de 15 instituciones bancarias que forman parte del sistema financiero de Honduras. La muestra recolectada, de 143 empleados de la banca del Distrito Central del departamento de Francisco Morazán, es el tamaño finito que se dio bajo  $Z=1,96$ ;  $p= 95\%$ ,  $q= 5\%$ ,  $N= 5,000$ ,  $e= 5\%$ .

### Técnica de recolección de datos

Para la elaboración de esta investigación se realizó la recolección de datos a través de la aplicación de un cuestionario a los empleados de las instituciones bancarias del Distrito Central de Honduras. Se aplicó con el sistema de Google Forms, enviada a los colaboradores por los sistemas electrónicos disponibles.

Se solicitó el consentimiento a través del instrumento de medición o cuestionario aprobado. La aplicación del cuestionario se realizó por el mecanismo de la tecnología con servicios de internet, por los dispositivos celulares en la aplicación de WhatsApp y por correos electrónicos.

Las respuestas llegaron a un correo electrónico, donde se procedió a tabularlas y pasaron a formato Excel, y luego se trasladaron los datos al programa SPSS.

### Forma de análisis

Para realizar la evaluación se utilizó alfa de Cronbach. En el análisis, todos los constructos del modelo presentan valores superiores a 0,8, que confirman una consistencia interna. De acuerdo con la aplicación, los resultados fueron:

-La prueba estadística en forma global: Alfa de Cronbach de 0.935.

-La prueba estadística a la variable de compromiso laboral: 0.975.

-La prueba estadística a la variable de Estrés laboral: 0.806.

La validez de contenido se evaluó con estudios empíricos antecedentes, mientras que en la validación del criterio del instrumento se buscó la opinión de tres expertos en el ámbito del sistema bancario del país para buscar la debida y correcta comprensión de las consultas

realizadas.

En la validez del constructo se aplicó un análisis factorial para reflejar resultados de:

1-Compromiso Laboral medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo 0.809.

2-Prueba de esfericidad de Bartlett aprox. Chi-cuadrado 619.912, gl 105, Sig. .000.

3-Estrés Laboral medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo 0.547.

4-Prueba de esfericidad de Bartlett aprox. Chi-cuadrado 224.805, gl 105, Sig. .000.

### Hipótesis

En la investigación fue necesario establecer, para su respectiva comprobación, las siguientes hipótesis:

H1. Cuanto mayor sea el compromiso laboral de los empleados de la banca, menor será su nivel de estrés.

H2. Existe relación entre la dimensión Afectiva y el Estrés.

H3. Existe relación entre la dimensión Continuidad y el Estrés.

H4. Existe relación entre la dimensión Normativa y el Estrés.

### ANÁLISIS DE RESULTADOS

La investigación se aplicó a 145 personas que laboran en el sistema bancario del Distrito Central del departamento de Francisco Morazán, de las cuales el 55.2% (80 personas) pertenecen al género femenino y el 44.8% (65 personas) al masculino. Todas ellas están distribuidas en 10 instituciones bancarias.

De acuerdo con la edad de los participantes, la mayor concentración está en el rango de 31 a 40 años, con un porcentaje del 42.8%, o sea 62 personas; y el menor rango es de más de 51 años, con un porcentaje de 10.3%, de 15 personas.

Según la antigüedad laboral, el 43.8% (63 personas) se concentra en el rango de 1 a 5 años y el menor en 9% (13 personas), de 11 a 15 años, mientras que el nivel de escolaridad es de 45.5% (66 personas) de pregrado y solo 2.8% (4 personas) cuenta con nivel de doctorado.

La fiabilidad de cada constructo, también



denominada fiabilidad de la escala o consistencia interna, permite evaluar hasta qué punto los indicadores los están midiendo. Para realizar la evaluación, se utilizó la tradicional alfa de Cronbach.

El resultado obtenido muestra, a través del paquete estadístico SPSS, los resultados detallados a continuación: prueba estadística en forma global: Alfa de Cronbach de 0.935: para la variable de Compromiso laboral de 0.975 y para la variable de Estrés laboral, de 0.806.

En la realización de la validez del constructo se aplicó un análisis factorial, que reflejó resultados de Compromiso Laboral en la medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo 0.809, prueba de esfericidad de Bartlett aprox. Chi-cuadrado 619.912, gl 105, Sig. .000; Estrés Laboral medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo 0.547, prueba de esfericidad de Bartlett aprox. Chi-cuadrado 224.805, gl 105, Sig. .000.

### Compromiso laboral

En el sistema SPSS, de los análisis descriptivos, los datos obtenidos en la variable del compromiso laboral presentan una media de 78.9510, media recortada al 5% 80.3687, la mediana 87.0, la desviación estándar es de 25.28161, presenta una asimetría de -0.833 y curtosis de -0.2777. El valor de la varianza es por 639.160.

El valor de mayor frecuencia es obtenido en el ítem del cuestionario “Estoy muy contento de que me seleccionaran para trabajar en esta organización comparada con otras”, según la escala de Likert, en la opción Estar fuertemente de acuerdo, con un valor de 69, representa un porcentaje de 48.25%. El valor de menor frecuencia está en el valor cero del ítem “Me siento como parte de la familia” en esta organización”, según la escala de Likert en la opción Moderadamente en desacuerdo.

En la variable de compromiso laboral, la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov ha arrojado un dato de significancia de 0.000.

### El estrés

De conformidad con los resultados obtenidos en el sistema SPSS de los análisis descriptivos, los datos de la variable del estrés presentan una media de 55.9790,

media recortada al 5% por 56.2110, la mediana 57.0, la desviación estándar de 8.97608 presenta una asimetría de -0.380 y curtosis de -0.010. El valor de la varianza es por 80.570.

desviación estándar de 8.97608 presenta una asimetría de -0.380 y curtosis de -0.010. El valor de la varianza es por 80.570.

El valor de mayor frecuencia es obtenido en el ítem del cuestionario “Siento que estoy totalmente cualificado para realizar mi trabajo”, según la escala de liker en la opción Casi todo el tiempo, con un valor de 80, lo que representa un porcentaje del 55.9%. El valor de menor frecuencia está en el valor cero en los ítems “Siento que estoy totalmente cualificado para realizar mi trabajo” y en “Veo con claridad hasta dónde puedo llegar y asumo las responsabilidades de mi trabajo”, según la escala de likert en la opción Nunca.

En la variable de estrés, la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov ha arrojado un dato significativo de 0.200.

### Correlaciones entre compromiso laboral y el estrés

Según los índices de correlación obtenidos con el índice de Rho de Spearman entre el compromiso laboral y el estrés, se encontró un valor de 0.480, que implica una correlación considerable entre ambas variables. Ver tabla 1.

Al analizar las correlaciones con el índice de Rho de Spearman, entre las dimensiones de compromiso laboral y el estrés, se han obtenido resultados que muestran correlaciones positivas que representan un significado de correlación directamente proporcional.

La dimensión de afectividad y el estrés tienen una correlación de 0.500, siendo considerable el resultado. Y la dimensión de continuidad y el estrés tienen una correlación de 0.443, siendo considerable el resultado. La dimensión normativa y el estrés tienen una correlación de 0.308, encontrándose entre correlación media y considerable.

El Coeficiente de correlación es  $R = 0.405$ , o sea 40%. Existe una relación media entre las variables de compromiso laboral y el estrés y el Coeficiente de Determinación  $R = 0.164$ , o sea 16%. La variable Y



es explicada gracias a la variable X. El Coeficiente de determinación R ajustado es de 0.158, como se describe en el cuadro de la tabla 2 anexos.

De acuerdo con los resultados, a un valor de significancia de 0.05, el valor P es igual a 0.000, que

muestra la existencia de una correlación entre las variables y el coeficiente es válido como tal.

La relación causal entre las variables del compromiso laboral y el estrés determina una relación en el eje Y de 44.638, o sea el punto por el cual no tiene relevancia X, o vale cero. Ver tabla 3 anexos.

## DISCUSIÓN

Se aplicaron las pruebas de Kolmogórov-Smirnov para determinar la normalidad de los datos y establecer el índice de correlación que existe, el cual resultó ser el Rho de Spearman. Con este índice se determinaron las correlaciones entre las variables de compromiso laboral y el estrés, y al mismo tiempo las correlaciones existentes entre las dimensiones de afectividad, continuidad y normalidad con el estrés.

Para comprobar la H1. Cuanto mayor sea el compromiso laboral de los empleados de la banca, menor es el nivel de estrés que se propone en esta investigación. Se estableció, mediante el Rho de Spearman, un coeficiente de correlación de 0.480, que comprueba que la relación entre las variables es positiva y considerable. Por consiguiente, no comprueba esta hipótesis, afirmando que si se mueve la línea del compromiso laboral en relación directa, también se mueve la línea del estrés, comprobando la relación directa que existe entre una y otra variable.

El análisis de correlación dio un coeficiente  $R=0.405$ , o sea 40%, que indica una relación media entre las variables de compromiso laboral y el estrés.

En comparación con el estudio que realizó Angulo (2017), titulado Compromiso Organizacional y Estrés Laboral de los colaboradores del hospital regional docente de Cajamarca, se concluye que existe relación positiva baja entre el compromiso organizacional y el estrés laboral en 2016, obteniéndose 0,287 de significancia, lo cual muestra que hay una correlación positiva baja.

Sin embargo, el estudio de García et al. (2020), en

los índices de correlación obtenida, muestra una relación negativa de -0.135 entre las variables de Compromiso Organizacional y Estrés laboral. Se observa que, en este caso, el estrés es el que influye en el compromiso y no como se tenía previsto en la hipótesis original. No obstante, el índice obtenido es muy bajo, por lo cual el estrés influye de manera reducida al compromiso organizacional.

De esta interpretación se acepta la hipótesis de que el compromiso organizacional no influye en el estrés laboral.

De acuerdo con lo planteado en la H2, hay relación entre la dimensión Afectividad y el nivel de Estrés. Se aplicó el Rho de Spearman, obteniendo un coeficiente de correlación de 0.500 como resultado considerable para confirmar así la relación positiva entre ellas.

En comparación con el estudio de Angulo (2017), titulado Compromiso Organizacional y Estrés Laboral de los colaboradores del hospital regional docente de Cajamarca, en la relación existente entre la dimensión de afectividad y el estrés se aplicó la correlación de Spearman, teniendo como resultado una correlación positiva moderada con un valor de significancia de 0,648, indicando que los dos resultados son similares.

El estudio de Sánchez Hernández (2013) comprueba la dimensión de afectividad que causa la ausencia de estrés. Este estudio no lo comprobó, puesto que existe una relación considerablemente positiva en los empleados de las instituciones bancarias que se manifiesta en tener mayor afectividad en la empresa el nivel de estrés, y que también se mueve en la misma dirección.

Según la H3. Existe relación entre la dimensión Continuidad y el nivel de Estrés. El resultado obtenido, al aplicar el Rho de Spearman, fue un coeficiente de correlación de 0.443. Por tanto, la relación califica como considerable en comparación con el estudio de Angulo (2017), titulado Compromiso Organizacional y Estrés Laboral de los colaboradores del hospital regional docente de Cajamarca.

Identifica la relación entre la dimensión compromiso de continuidad y la variable estrés laboral con la correlación de Spearman, obteniendo un resultado de correlación positiva baja, con un valor de significancia de 0,201 entre la dimensión compromiso de continuidad

y la variable estrés laboral.

En la hipótesis H4. Existe relación entre la dimensión Normativa y el nivel de Estrés, y el Rho de Spearman arroja un coeficiente de correlación 0.308, que se considera una relación entre la dimensión y la variable a un nivel medio, la cual se compara con el estudio de Angulo (2017), teniendo como resultado una correlación negativa muy baja con un valor de significancia de -0,024 entre la dimensión compromiso normativo y la variable estrés laboral.

Los resultados que se han obtenido en los estudios correlacionales entre la variable del compromiso laboral y el estrés arrojan resultados de un coeficiente de correlación  $R = 0.405$ , o sea que en 40% existe una relación media entre las variables de compromiso laboral y el estrés y el coeficiente de determinación  $R^2 = 0.164$ . Es decir, que el 16% de variable Y se explica gracias a la variable X. El coeficiente de determinación  $R^2$  ajustada es de 0.158.

De acuerdo con los resultados, a un valor de significancia de 0.05, el valor P es igual a 0.000, que muestra que existe una correlación entre las variables y el coeficiente, y es válido como tal. O sea, que la relación causal entre las variables del compromiso laboral y el estrés se determinan en una relación en el eje Y de 44.638. Es el punto por el cual no tiene relevancia X o vale cero.

Esos resultados concluyen que, a mayor compromiso laboral crecen los niveles de estrés, al compararse a la luz de la teoría de Mathieu y Zajac (1990), en la que un alto compromiso puede conducir a un mayor estrés. En algunos casos, es verdadera en las instituciones bancarias del Distrito Central de Francisco Morazán, Honduras.

En ese contexto, el compromiso laboral genera mayores niveles de estrés. Las razones, según esta teoría, se justifican porque los empleados sufren más por las dificultades organizacionales debido al esfuerzo invertido y a su identificación con la organización.

La teoría de Mathieu y Zajac (1990) establece que el compromiso organizacional supuestamente incrementa la vulnerabilidad de la persona ante las amenazas psicológicas ocasionadas por problemas organizacionales específicos.

Como resultado, la persona puede sufrir más

consecuencias negativas de acuerdo a Mowday et al (1982). Se especula que un alto compromiso puede tener consecuencias negativas para las personas, incluso el estancamiento de la carrera, las tensiones familiares y la reducción del desarrollo personal.

Según la teoría de Meyer y Allen (1996), el constructo del compromiso laboral está compuesto por las dimensiones de afectividad, continuidad y normativa, que confirman este estudio en las instituciones bancarias del Distrito Central de Francisco Morazán, Honduras.

Al aplicar los instrumentos de medición y verificar sus dimensiones se comprueba que en las relaciones entre ellas y los niveles de estrés, en la dimensión de afectividad y la continuidad, hay una relación considerable con el estrés y la normativa de una relación media.

Los análisis realizados y el objetivo general propuesto, al establecer si el compromiso laboral con sus dimensiones tiene una influencia significativa en el desarrollo del estrés laboral en los empleados de las instituciones bancarias del Distrito Central de Francisco Morazán, Honduras, comprueban que efectivamente existe una relación causal entre el compromiso laboral y el estrés, tal como se identifica en el diagrama sagital.

El compromiso que mantienen los empleados es causa de estrés, tal y como se especifica en la teoría estudiada de Mathieu y Zajac (1990), ya sea en situaciones psicológicas o de afectación en el crecimiento profesional de ellos.

En la demostración de los factores de correlaciones inter elementos, que ejercen mayor influencia en el compromiso laboral, están el orgullo de ser miembros de las instituciones y el sentimiento de pertenencia a las mismas, y el estrés está entre la influencia y las expectativas que las autoridades de las instituciones ejercen en sus empleados.

Eso provoca que el compromiso laboral cause mayor estrés al no poder cumplir con las exigencias organizacionales.

El análisis realizado en esta investigación cumple con el objetivo de comprobar si el compromiso laboral de los empleados de las instituciones bancarias se explica a través de una forma tridimensional, que son la afectividad, continuidad y normativa.

Se explica que las relaciones en forma positiva entre estas dimensiones y el estrés son las variables

estudiadas en una forma considerable para la afectividad que sienten los empleados de las instituciones y los deseos de continuidad para pertenecer a ellas, y de forma media en el seguimiento de las normativas establecidas

En el análisis realizado se cumple con el objetivo de comprobar si el compromiso laboral de los empleados de las instituciones bancarias se explica a través de la forma tridimensional: afectividad, continuidad y normativa

También se comprueba que la dimensión de afectividad es la que ejerce una mayor influencia en los empleados para tener un mayor compromiso a la institución en las que prestan sus servicios profesionales. Ese resultado está de acuerdo con los estudios antecedentes de Angulo et al (2017), cuyo análisis es una correlación positiva moderada con un valor de significancia de 0,648 entre la dimensión compromiso afectivo y la variable estrés laboral

Los datos obtenidos comprueban que los colaboradores evaluados en el estudio están fuertemente de acuerdo con el sentimiento de sentirse muy contentos de ser seleccionados para trabajar en las instituciones a las que pertenecen.

Y están dispuestos a esforzarse por el éxito de su organización mucho más de lo que se espera de ellos, estableciendo una correlación inter elementos de pertenencia y de orgullo, con valor de 0.806. Demuestran que las instituciones bancarias tienen estabilidad organizacional al tener empleados con mucho estrés como consecuencia de los niveles del compromiso laboral en el Distrito Central de Francisco Morazán.

El resultado de la investigación establece una relación directa considerable entre el compromiso laboral y el estrés donde, si se mueve uno, se mueve el otro. Es diferente al obtenido en los estudios de Urbiola y Cabrera (2012), que sugiere una relación inversa entre ambas variables, con un coeficiente de correlación de -0.17, que en este caso apoya lo manifestado por Kobasa (1982), al establecer que el compromiso organizacional protege a los individuos de los efectos negativos del estrés porque los habilita para mantener la dirección y el significado de su trabajo.

En próximos estudios se sugiere que se busque el compromiso de las instituciones para que colaboren, de forma más interesada, en conocer cuál es la situación

real en la que sus empleados trabajan, a fin de conocer el nivel de estrés en que conviven. También se pueden aplicar en la investigación de los nuevos instrumentos de medición para ampliar los resultados.

En toda la investigación se encontraron algunas limitaciones que afectaron el tiempo en que se planificaron las actividades. Dentro de ellas está la indisposición de las jefaturas de las instituciones bancarias en colaborar en las encuestas entre sus empleados, a pesar de manifestar que los resultados de esta investigación contribuirían a informar de las situaciones en que sus colaboradores se encuentran en sus organizaciones.

## CONCLUSIONES

1. Al hacer el análisis correspondiente de correlaciones entre las variables de compromiso laboral y el estrés, se concluye que existe una relación e influencia positiva entre éstas variables, significando que a medida se incrementa el compromiso que tienen los empleados de las instituciones bancarias del Distrito Central del departamento de Francisco Morazán, aumentan los niveles del estrés en los mismos.

2. Se comprobó que son considerables las dimensiones del compromiso laboral de afectividad y que continuidad mantienen una relación en el mismo grado. Pero la dimensión normativa tiene una relación de grado medio en relación al estrés.

3. No se comprobó que la hipótesis 1 de este estudio, que es comprobar la existencia de una correlación negativa entre el compromiso laboral y el estrés, porque hay una relación positiva considerable. Y en las hipótesis 2, 3 y 4 se comprobó que existen correlaciones directas entre las dimensiones de afectividad, continuidad y normativa con el estrés.

4. Con el resultado de este estudio se pueden revolucionar la forma en que las organizaciones conozcan a sus colaboradores y mejoran las condiciones para que ellos sean un recurso humano excelente y de calidad, respecto al cumplimiento de sus funciones y logros de los objetivos de las instituciones que representan, con el fin de mantener una condición baja del estrés para fomentar el crecimiento del compromiso laboral.



## BIBLIOGRAFÍA

- Angulo Chávez, N. M., Calvanapón Alva, F. A., y Malpica Risco, V. O. (2017). Compromiso Organizacional y Estrés Laboral de los Colaboradores del Hospital Regional Docente. *Cientifi-k*, 18-24.
- García García, I., Chan Hernández, J., Hernández Juárez, J., Platas Rodríguez, H., & Paz Medina, L. (2020). El Estrés Laboral y su relación con el Compromiso Organizacional en trabajadores de una tienda departamental. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 1-9.
- Hulín, C. L. (1966). Satisfacción laboral y rotación en una población administrativa femenina. *APA Psyc Artículos*, 280-285.
- Instituto Español de Analistas Financieros. (2019). La Banca en el Siglo XXI: retos y respuestas. Fundación de Estudios Financieros.
- Kahn, W. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 692-724.
- Kobasa, S. C. (1982). Commitment and coping in stress resistance among lawyers. *American Psychological Association*, 707-717.
- Lefkowitz, J., & Katz, M. (1969). Validity of Exit Interviews. *Personnel Psychology*, 445-455.
- Leong, C., Furnham, A., & Cooper, C. (1996). The Moderating Effect of Organizational Commitment on the Occupational Stress Outcome Relationship. *Human Relations*, 1345-1363.
- Lodahl y Kejner, T. (1965). The Definition and Measurement of Job Involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24-33.
- Mansilla Izquierdo, F., y Favieres Cuevas, A. (27 de Junio de 2016). *El estrés laboral y su prevención*. <https://madridsalud.es/el-estres-laboral-y-su-prevencion/>
- Mathieu, J., & Zajac, D. (1990). A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 171-194.
- Meyer, J., & Allen, N. (1996). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 252-276.
- Morgan, R., & Hunt, S. (1994). The Commitment-Trust Theory of Relationship Marketing. *Journal of Marketing American Marketing Association*, pp 20-38.
- Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 224-247.
- Porter, L., Steers, R., & Mowday, R. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 603-609.
- Sánchez Hernández, M. (2013). Compromiso Laboral y Estrés en los Empleados de Bancos y Caja Pecuaria, 85-100. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de León*, (16/17), 85-100. <https://doi.org/10.18002/pec.v0i16/17.1336>
- Sánchez Pajares, E., y Alcaide Hernández, F. (2003). Los Recursos Humanos, el futuro de la banca. *Gestión*, 34-46.
- Selye, H. (1956). *The stress of life*, New York: McGraw-Hill, p55.
- Slipak, O. E. (1996). Estrés laboral. [https://www.alcmeon.com.ar/5/19/a19\\_03.htm](https://www.alcmeon.com.ar/5/19/a19_03.htm)
- Tubre, T. C., & Collins, J. M. (2000). Jackson and Schuler (1985) Revisited: A Meta-Analysis of the Relationships Between Role Ambiguity, Role Conflict, and Job Performance. *Journal of Management*, 155-169.
- Urbiola Solis, A., y Cabrera Lazarini, J. (2012). Compromiso Organizacional y Estrés Ocupacional: Estudio de Caso en una Empresa de Distribución y Venta de Gas LP en Costa Rica. *Gestión y Estrategia*, 15-28.
- Zarate Flores, L., y Morales-Sánchez, M. (2022). Compromiso Laboral y Estrés percibido en residentes de dermatología y otras especialidades en instituciones públicas. *Investigación en Educación Médica Facultad UNAM*, 78-85. <https://doi.org/10.22201/fm.20075057e.2022.42.21405>



## TABLAS

**Tabla 1**

*Correlación entre el Compromiso Laboral y Estrés*

### Correlaciones

		Compromiso laboral	Estrés laboral
Rho de Sperman	Compromiso laboral	Coefficiente de Correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
		N	143
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	.480**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	143

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

**Tabla 2**

*Coefficientes de Determinación*

### Resumen del modelo<sup>b</sup>

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Error estándar de la estimación
1	.405a	.164	1.58	8.23775	1.729

*Nota:* a. Predictores: (Constante), Compromiso laboral

b. Variable dependiente: Estrés laboral

**Tabla 3**

*Coefficiente de Regresión Lineal Compromiso Laboral y Estrés*  
**Coefficiente**

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	T	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	44.638	2.266		19.699	.000
	Compromiso laboral	.144	.027	.405	5.253	.000

*Nota:* a. Variable dependiente: Estrés laboral