



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE SALUD**

Estrés laboral y compromiso organizacional en profesionales de
enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Sub Regional
Andahuaylas, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Dalila Campana Cardenas (ORCID: 0000-0002-0478-3378)

ASESORA:

Mg. Miluska Rosario Vera Guevara (ORCID: 0000-0002-0268-3250)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Todo trabajo o ascenso profesional te dedico padre Jehová por darme tu fortaleza y trasmitirme tu sabiduría, también a mis hijas Nicole y Chantal y mi querido esposo por darme siempre su apoyo emocional y espiritual en esta trayectoria.

Agradecimiento

Agradezco mucho a la universidad por la gran oportunidad que me ha brindado y mis Docentes para este acontecimiento importante para mi vida profesional.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas.....	v
Índice de gráfico y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.2.1. Variable 1. Estrés laboral.....	17
3.2.2. Variable 2. Compromiso organizacional.....	18
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	20
3.4.1. Técnica de recolección de datos.	20
3.4.2. Instrumento de recolección de datos.	21
3.4.3. Validación y confiabilidad del instrumento.	21
3.5. Procedimiento	22
3.6. Método de análisis de datos.	23
3.7. Aspectos éticos.....	23
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	25
4.1. Resultados descriptivos de la variable estrés.....	25
4.2. Contrastación de hipótesis	26
V. DISCUSIONES.....	29
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS	37

Índice de tablas

Tabla 1. Matriz operacional de la variable estrés laboral.....	17
Tabla 2. Matriz operacional de la variable compromiso organizacional	19
Tabla 3. Población de estudio	19
Tabla 4. Distribución de frecuencia de la población según sexo y condición laboral	20
Tabla 5. Confiabilidad de las variable estrés laboral	22
Tabla 6. Confiabilidad de la variable compromiso organizacional.....	22
Tabla 7. Resultados de la variable estrés y dimensiones.....	25
Tabla 8. Resultados de la variable compromiso organizacional y dimensiones.....	26
Tabla 9. Correlación entre el estrés laboral y compromiso organizacional	26
Tabla 10. Correlación entre el agotamiento emocional y compromiso organizacional.....	27
Tabla 11. Correlación entre despersonalización y compromiso organizacional.....	28
Tabla 12. Correlación entre realización personal y compromiso organizacional.....	28

Índice de gráfico y figuras

Figura 1. Esquematización del diseño de investigación.....	16
--	----

Resumen

El objetivo fue establecer la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en colaboradores del Hospital Sub Regional Andahuaylas. El enfoque fue cuantitativo, de tipo básica, correlacional y diseño no experimental, la muestra fue 54 trabajadores del servicio de emergencia; como instrumentos se usaron el Maslach Burnout Inventory (MBI) y la Escala de Compromiso Organizacional-OCQ. Los resultados indican que un 39% de trabajadores presentan un nivel regular de estrés laboral, el 35% un nivel bajo y el 26 un nivel alto; respecto a las dimensiones, se aprecia que un 39% presenta un nivel bajo de agotamiento emocional, el 31% un nivel regular, el 30% un nivel alto; el 39% presentan un nivel regular de despersonalización, el 35% un nivel regular, el 26% un nivel alto; así mismo el 48% están ubicados en un nivel regular de realización personal, el 33% nivel bajo, un 19% nivel alto; respecto al nivel de compromiso organizacional el 44% nivel regular, el 30% un nivel bajo y el 26% un nivel alto. Se concluyó que existe una relación inversa y baja ($r = -0.337^*$), por lo que a medida que sea mayor el estrés laboral menor será el compromiso organizacional de los trabajadores.

Palabras clave: Estrés, compromiso, organizacional, laboral

Abstract

The objective was to establish the relationship between work stress and organizational commitment in collaborators of the Hospital Sub Regional Andahuaylas. The approach was quantitative, basic, correlational and non-experimental design, the sample was 54 emergency service workers; The Maslach Burnout Inventory (MBI) and the Organizational Commitment Scale-OCQ were used as instruments. The results indicate that 39% of workers present a regular level of work stress, 35% a low level and 26 a high level; Regarding the dimensions, it can be seen that 39% present a low level of emotional exhaustion, 31% a regular level, 30% a high level; 39% present a regular level of depersonalization, 35% a regular level, 26% a high level; Likewise, 48% are located in a regular level of personal fulfillment, 33% low level, 19% high level; Regarding the level of organizational commitment, 44% regular level, 30% a low level and 26% a high level. It was concluded that there is an inverse and low relationship ($r = -0.337 *$), so that the greater the work stress, the lower the organizational commitment of the workers.

Keywords: Stress, commitment, organizational, work

I. INTRODUCCIÓN

Desde un inicio del virus conocido como es la covid-19 , el estrés laboral se ha visto muy recurrente en el personal de enfermería con mayor razón en áreas críticas como en los cuidados intensivos y emergencia, el cual ha generado serie de actividades de mucha competencia, habilidades y actitudes por parte del mismo profesional, en los ambientes del Hospital de Andahuaylas específicamente en el área de emergencia donde se atienden pacientes en estado crítico que a veces se encuentra luchando por su salud ,y siendo atendidos por el profesional de enfermería que se encuentra en permanente contacto y más aún en las circunstancias que lo rodean, la cual afecta en la actividad profesional diaria disminuyendo así el esmero físico y psicológico, tanto así en el desenvolvimiento en el centro de trabajo dada al constante cambio en la situación laboral se ha estado evidenciando signos de padecer estrés.

Por ello es un tema importante ya que también el compromiso organizacional en lo presente se ha transformado en un objetivo principal para investigar cómo funciona la psicología organizacional y diferentes ramas para poder manejar los recursos humanos de una institución, de cómo el personal logra identificarse, relacionarse , involucrarse plenamente en el compromiso que tiene con su institución, para lograr una productividad y competitividad en las tareas que se le responsabilice y asegurar una mayor permanencia con la organización, según Maslach y Jackson (1997) mencionan que el estrés podría estar presente en cada actividad y momento de la vida como se representa con el cansancio físico y mental que experimenta la persona y por otro lado Meyer & Allen (1997) mencionan que el compromiso organizacional viene a ser como un estado psicológico el cual califica la conexión de la persona y la organización que puede influir en tomar decisiones de seguir o alejarse de la institución.

Como uno de los problemas muy reflejado a diario en el hospital Andahuaylas, el estrés laboral viene afectando en la salud de los profesionales ya sea físicamente y psicológicamente, que unificado a las funciones que realiza en el desempeño de su trabajo, hace que este se acumule y repercuta en la salud , y como problema

social, puesto que no solamente va a afectar en el rendimiento y compromiso organizacional de los trabajadores sino también afectara al usuario que depende de los cuidados, por lo tanto, los profesionales requieren un mayor nivel de capacidad, autonomía, iniciativa, flexibilidad y más seguridad como que también el estrés directamente afecta al compromiso organizacional.

Para Lagoueyte (2015), enfermería se entiende como cuidar la salud y la vida los dos hacia ese mismo objetivo, se orientan el esfuerzo y trabajo que realizan para el cuidado de los individuos de distintas edades, las familias y las comunidades, ubicándose estos cuidados en la vida cotidiana puesto que realizan sus quehaceres diarios las personas, por otro lado están los ambientes hospitalarios en el cual se practica estos cuidados de enfermería en pacientes enfermos, con discapacidad y personas en situación terminal mientras. Berman, Bowman, West, & Van (2016) refieren del compromiso organizacional que se está implementando en las instituciones y mencionan que las personas que trabajan con energía, entusiasmo e iniciativa se conectan psicológicamente y son muy comprometidos en su trabajo y dan de ellos sus capacidades físicamente y emocionalmente para el mejor desenvolvimiento de sus servicios.

La investigación se desarrolló en el Hospital Sub Regional Andahuaylas, está clasificado en el nivel II -2 de complejidad, es muy importante estudiar la relación que existe entre estrés laboral y el compromiso organizacional en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Andahuaylas para saber y dar algunos alcances de conocimientos. ya que no se hará ningún cambio a nivel de ninguno y que de repente se podría mejorar en algo ya que se evidencia actualmente que se está generando una insatisfacción laboral y el nivel bajo de atención a los usuarios.

Así mismo la formulación es:

¿Cómo se relaciona el estrés laboral y el compromiso organizacional en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021? Seguidamente en nuestros problemas específicos se ha considerado las dimensiones de estrés siendo los siguientes: ¿Cuál es la relación entre el agotamiento emocional, entre la despersonalización, entre la realización

personal y el compromiso organizacional en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital sub regional de Andahuaylas,2021.

Por consiguiente se justifica esta investigación teóricamente porque urge conocer la relación entre la primera y la segunda variable del trabajador de enfermería en el área emergencia del nosocomio, dicho estudio me permitió aportar conocimientos teóricos ya que el tema de estudio se refleja en el cuidado del paciente, en la labor cotidiana y como sabemos el estrés altera directo la parte del cumplimiento laboral, así mismo tiene justificación practica porque habrá resultados obtenidos y presentados con una información y datos reales el cual de alguna forma los directivos apliquen medidas correctivas para dicho problema en la institución y logren objetivos organizacionales, esperando que dicha información sea para mejorar la satisfacción al profesional asistencial y al mismo tiempo se opte el compromiso laboral y brindar una adecuada y eficiente atención al usuario y así lograr que se haga relevante la imagen institucional, y finalmente se justifica metodológicamente porque se va usar algo propio acogido a la realidad la técnica encuesta y el instrumento cuestionario que servirá como aporte a la población científica para próximas investigaciones que relacionan a las variables de estudio.

Como objetivo general establecer la existencia y relación significativa entre el estrés laboral y el compromiso organizacional del trabajador del ambiente de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, de la misma forma los específicos: establecer la relación entre el agotamiento emocional, entre la despersonalización, entre la realización personal y el compromiso organizacional en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital sub regional de Andahuaylas,2021.

Como hipótesis general se tiene ¿existe relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital sub regional de Andahuaylas? seguidamente las específicas existe relación entre el agotamiento emocional, entre la despersonalización, entre la realización personal y el compromiso organizacional en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital sub regional de Andahuaylas,2021.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación se hace la presentación de los estudios precedentes elaborados sobre las dos variables estudiadas y verificar su posibles relación, cabe recalcar que es de suma importancia referir que hay estudios amplios ya realizados a nivel nacional e internacional esto con la finalidad de examinar como el estrés laboral y el compromiso organizacional repercute en sus trabajadores sea en instituciones públicas y privadas, sin embargo es aún poco las investigaciones acerca de estos temas, y este trabajo aportara a la comunidad investigadora. Como antecedentes nacionales relacionados a la presente investigación la mencionamos en los siguientes párrafos.

A nivel nacional Tello (2021) en su tesis plantea como principal objetivo determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del profesional de la salud; este estudio investigado es de tipo basico y correlacional, conformandose la muestra por 60 enfermeros, y que sus resultados no indican que hubiese existencia de relacion moderada entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral, de la misma forma Silva (2020) en su investigacion refiere como objetivo principal determinar la correlacion del estre laboral y el compomiso organizacional; el estudio fue descriptivo y correlacional, con diseño no experimental. La muestra ha sido conformado por 35 trabajadores, donde el instrumento fue un cuestionario y se concluye que el estrés laboral afecta moderadamente en el compromiso organizacional.

Por otro lado Ruíz (2019) en su averiguacion siendo el proposito de determinar si existe relación entre el estrés ocupacional y el compromiso organizacional, con diseño descriptiva correlacional simple, la muestra se conformo por 58 trabajadores obteniendose como resultado que el estrés laboral tiene un nivel moderado de un 54.8% mientras el comprompromiso organizacional se muestra alto con un porcentaje de 82.4% concluyendose que no hay relacion del estrés ocupacional con el compromiso organizacional, prosiguiendo de la misma manera Ramos (2017) realiza en su trabajo realizado, siendo el principal objetivo determinar el nivel de estrés y desempeño laboral en el personal de enfermeria, siendo una muestra a 41 profesionales. Siendo los resultados donde indican que el 78% manifestaron

encontrarse en un nivel medio de estrés laboral; el 58,5% indico que su nivel de desempeño labora fue excelente. Los análisis estadísticos del coeficiente de correlación determinaron una relación significativa entre uno y otro.

Chacón, (2016) como su finalidad primordial se plantea establecer la relacion entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores enfermeros del nosocomio Hipolito Unanue. El enfoque fue cuantitativo; la poblacion estuvo conformado por 60 tecnicos enfermeros, utilizandose como instrumento la encuesta para la obtencion de los datos; como resultados de relacion a travez de Rho de Spearman, donde el valor de significancia ($p=0.009<0.05$) arroja que hay una relacion media y negativa y comoconclusion indica que existe relacion inversa entres ambas variables. Mientras que Pachas (2016) se propone precisar la relación entre estrés y desempeño profesional en el Hospital Casimiro Ulloa, el cual ha trabajado con una muestra de 100 enfermeras quienes fueron comprometidos al cuestionario de Maslach , obteniendo un coeficiente de correlacion negativo en el cual resultando la variable estrés tiene relación inversa con el desempeño laboral, concluyendo que si influye el estrés significativamente en el ejercicio de sus actividades.

En su tesis Chavez (2016) donde el objetivo principal fue determinar qué factores del ámbito hospitalario influye en el estrés del trabajador; el cual estuvo conformado por 166 trabajadores de enfermería, siendo la recolección de la información con un cuestionario, concluyéndose que los factores estresantes son a causa de los ambientes físicos e inadecuados donde laboral el personal. De la misma manera Angulo, Calvinapón & Malpica (2016) determina en su estudio la relación entre el compromiso organizacional y el estrés laboral de los colaboradores de un Hospital en la ciudad de cajamarca, fue de averiguacion correlacional, con diseño no experimental transversal, la población fue constituida por 939 colaboradores de la institucion y una muestra de 273. Los resultados mostraron que ($p=0,00 < 0,05$ y $\rho = 0,648$). Donde se finiquita que hay existencia de una relación positiva y moderada

Asi mismo Fernández (2016) en su investigacion tuvo objetivo de determinar el estrés laboral y el desempeño laboral en el experto de enfermeria. El trabajo es de nivel correlacional, con un diseño no experimental,de enfoque cuantitativo, siendo la muestra de 80 especialistas, el analisis estadistico fueron determinados por Rho

de Spearman, que sirvió para verificar el nivel de relación de las dos variables, arrojando un $(r=-0.778)$. Hallándose una asociación inversa, al respecto Contreras (2016) en su estudio, siendo su principal objetivo de verificar la relación directa de compromiso organizacional y la intención de permanecer en la institución. La muestra fue por 100 enfermeros. Los resultados obtenidos indican que el 80,2% están comprometidos con la institución; donde un 93,8% presenta compromiso afectivo, el 76,5% compromiso de continuidad; y el 35,8% presenta compromiso normativo.

Por otro lado a continuación se muestran los antecedentes internacionales

Cortaza & Francisco (2014) en la investigación que realizaron, siendo el objetivo determinar cuáles son los niveles de estrés; el estudio fue de tipo descriptiva con un corte transversal. La muestra fue constituida por 41 profesionales enfermeros de la salud siendo la selección por intermedio del muestreo aleatorio; Hallándose en su total de los profesionales que el 65,9% podía padecerlo algunas veces, el 34,1% lo asumía frecuentemente. El mayor aspecto les ha afectado el estado físico; la carga de labor estuvo relacionado siendo la causa de asimilación de estrés; en donde se concluyó que estos profesionales poseen un mayor estrés. Del mismo modo Rolim, et al., (2017) hicieron un estudio transversal con el fin de precisar el nivel de estrés ocupacional y cuáles fueron las circunstancias relacionadas. La muestra fue conformada por 185 expertos de la salud de tres hospitales públicas. Se utilizó un análisis descriptivo y de regresión. Los resultados obtenidos fueron que a mayor tiempo de labor en la organización ($p>0.001$) y la asistencia social ($p<0.001$) estuvo relacionado a una menor percepción de poseer una labor que sea agotadora. Al final concluye que las condiciones del lugar de trabajo están relacionadas al estrés, formando una deficiente calidad de atención.

Israel et al, (2017) en la publicación de su investigación que tuvo propósito determinar el nivel de compromiso organizacional en el personal de enfermería la metodología de estudio fue de enfoque cuantitativo siendo el estudio transversal la muestra se enfocó a 242 profesionales de la salud. El resultado manifiesta que el nivel de compromiso organizacional del personal es bajo. Por otro lado Azizollah, Sarani, & Sadegh (2017) en su publicación de un artículo científico, presenta como

objetivo analizar el compromiso organizacional de los expertos enfermeros en Zahedan, el enfoque fue cuantitativo, de estudio descriptivo y la muestra estuvo conformado por 200 enfermeros que laboran en un hospital de esa ciudad, se utilizo un cuestionario para la obtención de los datos por lo tanto los resultados indicaron que los niveles de compromiso organizacional de las enfermeras fueron bajos por ende se concluye que el personal en la institucion debe estar comprometido.

Seguidamente Castaño (2015) en su trabajo de investigacion, siendo el objetivo de estudio de conocer la relación entre burnout y compromiso organizacional, esta investigacion fue de tipo cuantitativa, de tipo correlacional; con una muestra de 55 trabajadoras de una institución de salud, como resultados se encontraron relaciones significativas entre los constructos; como resultados se encontraron relaciones moderadas y significativas entre las variables. Asi mismo el cansancio emocional, correlaciona significativamente con el compromiso afectivo y con el compromiso normativo, de la misma manera se correlaciona significativamente entre despersonalización y el compromiso afectivo al igual que la realización personal correlaciona significativamente con este tipo de compromiso.

Referente a las teorías de las dos variables de estudio se muestran a continuacion:

El estrés definido como un agotamiento físico y mental estando presentes en diferentes instantes de la vida y en las actividades diarias que el individuo lo experimenta (Maslach & Jackson, 1997). Por otro lado Pérez (2017) conceptualiza de la siguiente manera: “el estrés tiene una excesiva demanda del medio interno y externo el cual es una respuesta fisiológica del cuerpo ya que percibe como una amenaza ” (p.19- 20). Asi mismo Felix, García, & Mercado (2018) mencionan que “el estrés laboral es considerado como la experiencia intrínseca del ser y generado por la percepción y la existencia de las peticiones en exceso o amenazas que son difícil de controlar y que en lo posterior pueden traer consecuencias negativas para ella” (p.34).

En la misma línea Robbins & Judge (2017) definen al estrés laboral “como una condición activa donde la persona se enfrenta a las oportunidades o demandas ,recursos relacionados con lo que quiere y como consecuencia se percibe tanto

dudoso como trascendental” (p.621-622) del mismo modo Carrillo, Ríos, Martínez, & Noguera(2016) manifiestan que “las personas sienten que el estrés es cuando hay un desequilibrio en lo que se exige y los materiales con que se tiene para cumplir cualquier exigencia , tomando en cuenta que el estrés se percibe psicológicamente y queda claro que afecta a la salud física” (p.91). de la misma manera (Patlan, 2019) manifiesta que el “trabajador cuando se le exige o se le presiona laboralmente y que no están acorde a sus conocimientos y recursos presentan reacciones estresantes laboralmente y afrontan serie de situaciones ” (p.159)

De los anteriores podemos manifestar que el estrés está siendo parte de nuestras vidas cotidianas, donde está relacionado a cambios de estados inestables, cansancio físico y mental, tensiones y presiones que a diario se les presenta a las personas de distintas profesiones en sus respectivas actividades en las que se despliegan; que no se olvide indicar que el estrés laboral es un problema de adaptabilidad al entorno laboral, donde el individuo está sujeto a sobrecargas laborales propias de su puesto el cual afecta en el rendimiento del trabajador. Es por ello que el trabajo que realizan el personal de enfermería en instituciones hospitalarias, se enfoca en lo asistencial es uno de los trabajos donde los profesionales están más expuestos al estrés laboral, puesto que se relaciona con el contacto directo con los pacientes, horario por turnos, combatir con el padecimiento, la muerte y actividades a corto plazo.

Como trabajadora del mismo hospital en el servicio de emergencia pude observar que mis colegas presentan mucho estrés laboral ya que por el mismo echo de atender pacientes graves que ingresan en cualquier momento sufren una tensión nerviosa además de que se percibe una saturación física que ocasiona una situación de ansiedad y desequilibrio entre la laboral y personal el cual hay un descontrol entre el personal que están de turno, es así que el personal se ve afectado y con el tiempo puede traer consecuencias graves de salud como la depresión, trastornos mentales y ansiedad y físicamente tensión muscular, cefalea, dolor de espalda y otros como consecuencia del estrés de alguna forma ya se evidencia casos en la mayoría de los colegas .

Las dimensiones del estrés laboral mencionamos: el agotamiento emocional, se hace la definición al demasiado esfuerzo físicos y mentales así mismo como una reducción de todo un proceso emocional para hacer frente a las demandas laborales, esto conllevará a una extenuación constante en el cual el individuo se sentirá muy lejana de las quehaceres emocionales y presentará cansancio, debilidad y sobrecargado de tareas (Maslach & Jackson, 1997) por otro lado la despersonalización considerado como un mecanismo de autoprotección y defensa del individuo siendo aquellos que han estado en compromiso con el trabajo se encuentran disminuidos emocionalmente se sienten que no pueden proseguir trabajando con la misma energía (Maslach & Jackson, 1997).

Como última dimensión la realización personal, donde el experto aprecia frustración, desgaste de confianza en la realización personal, considera su imposibilidad y la falta de productividad, el cual se forma insatisfacciones por las metas profesionales y laborales. (Maslach & Jackson, 1997). Para esta investigación se tomó en consideración las teorías de Maslach y Jackson (1997), ellos describen al Burnout como acciones de conductas del estrés laboral, el cual se entiende como el síndrome tridimensional representado por el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal. A partir de ello se elaboró el Maslach Burnout Inventory (MBI) finalmente tuvo como objetivo medir el Burnout personal en diversas áreas de prestación de servicios. La teoría del literato mencionado ya son muy conocidas y considerados en los estudios de investigaciones en mención al estrés laboral es por lo mismo se tomó en consideración y como la aceptación e indicada para estudiar el estrés laboral en salud.

La otra variable de estudio “el compromiso organizacional es el nivel que una persona aporta hacia una empresa, de tal forma que muestra resultados respecto a la disposición para extender o ya sea abandonar la empresa. (Meller & Allen, 1997, p. 61)

Por otro lado, Goetendia (2020) manifiesta que el compromiso organizacional viene a ser el vínculo existente entre los trabajadores de una institución quienes se identifican con la misma es así que los objetivos individuales y objetivos de la institución se encuentran muy integrados y son congruente (p.238)

De acuerdo a Estrada (2020) “el compromiso organizacional esta relacionado muy directamente con la pertenencia y la responsabilidad que tiene cada individuo en el sitio donde realiza su labor. Es mejor tener trabajadores que esten comprometidos y sean eficaces ,tanto asi que darian una adecuada eficacia y eficiencia organizacional ” (p.133).

Así mismo Coronado, Valdivia, Aguilera, & Alvarado (2020) manifiestan que el compromiso organizacional, están definidos por la relacion que existe entre la organización y los empleados orientados al cumplimiento misional de la organización donde labora asi como la satisfaccion en los beneficios de los mismos

De la misma manera Betanzos, Rodríguez, & Paz (2017) consideran que el “compromiso organizacional hace que el colaborador desarrolle un sentido energico para con sus obligaciones laborales, apego con la institucion en el cumplimiento de los objetivos.” (p.394)

En la misma linea Araya, Diaz, & Rojas (2017) teorizan al “compromiso organizacional como la fortaleza pertenecientes a poder identificarse e involucrarse por parte del colaborador enfocados hacia una organización especifica” (p.3)

De la misma manera Fabián, (2019) “el compromiso organizacional es el enlace que el trabajador toma decisión para formar parte de la organización y labore con mucha voluntad, moral y que lleve a un reconocimiento de identificación con la empresa” (p.4).

Asi mismo Quispe & Paucar (2019) indican que “el compromiso organizacional son aquellas actitudes trascendentales relacionados con el trabajo, donde los colaboradores se sienten implicados con los objetivos institucionales mostrando

una ardua labor en el cumplimiento de sus funciones e incluso hasta superando perspectivas estándares” (p.65)

Por otro lado Betanzos & Paz (2011) manifiesta que el compromiso organizacional se ha planeado desde dos aspectos, conductuales e intercambios y actitudinales o psicológicos. La postura conductual contrasta la importancia de las invertir (tiempo, esfuerzo) que ejecutan los obreros día tras día en la organización, y al acumular obtienen antigüedad y se les hace complicado abandonar. Desde la aspecto actitudinal se enfoca a la identidad de la persona con la organización para cumplir con los objetivos (p.3)

De los anteriores párrafos podemos indicar que hoy en día las organizaciones debido a que se presentan escenarios competitivos, los altos funcionarios están tomando interés en este tema de estudio por otro lado están inmersos en realizar la medición del compromiso de sus trabajadores, puesto que tienen claro que a mayor compromiso mejor marchará la institución. Es primordial que el personal que labora dentro de la organización esté comprometido, vinculado, desde su puntualidad y tener un mayor sacrificio con la institución, esto conllevará que su trabajo esté respaldado, recomendándose con los altos directivos y hará que este ligado para futuros nuevos contratos, el interés de permanencia; encamarcados a la obtención de resultados en la eficiencia y eficacia dentro de entorno o área en el que se desenvuelve; esto conllevará a cumplir con los objetivos personales, familiares y organizacionales.

Como trabajador en lo que es el compromiso del trabajador noto a las colegas cada vez más que no hay concentración trabajan con emociones poco negativas deprimidas el cual afecta en las actividades cotidianas en relación a la atención del paciente y el desempeño en la institución impidiendo un rendimiento normal o menor dedicación al trabajo, ocasionando aumento de quejas de los mismos o los usuarios llegando así a problemas legales en algunos casos y al mismo tiempo causando una insatisfacción laboral al mismo trabajador

Entre sus principales dimensiones está el compromiso afectivo y refiere al vínculo emocional que tiene el trabajador y mantiene dentro de la organización y que le permite su identificación e involucramiento con ella (Meller & Allen, 1997)

Por otro lado Guevara, Tobar, & Sanín (2020) manifiestan que el “compromiso afectivo es la manera de identificarse e involucrarse de un sujeto con una organización, determinado por creencias y acatar disposiciones para hacer un esfuerzo y procurar alcanzar las metas institucionales y tener la intención de quedarse”. (p.3)

Del mismo modo Orgambidez & Almeida (2018) “manifiestan que el compromiso afectivo se refiere al estar vinculado emocionalmente entre la persona y la organización, como también tener los verdaderos sentimientos que tiene la persona hacia la organización” (p.39).

Así mismo Neves, et al (2018) manifestaron que “el compromiso afectivo está vinculado con la parte emocional que el trabajador tiene con la organización siendo su identificación con los valores y objetivos comunes, también relaciona la percepción personal siendo esto muy importante para su motivación profesional y satisfacción y tener éxito en la organización” (p.2).

Vila, Castro, & Álvarez (2016) manifiesta que el compromiso afectivo está enfocado hacia “los trabajadores comprometidos y reflejan claramente que no tienen ni la mínima intención de abandonar la institución mas al contrario se sienten dispuestos a mejorar la producción y dar garantía y la supervivencia a la empresa y mas aun cuando este se encuentre en una crisis económica” (p.25)

(Máñez, 2016) menciona que el compromiso afectivo se recalca como deseos en las organizaciones, puesto que el colaborador perdura en la institución por que así lo quiere, donde la experiencia vivida dentro de ella, cubren las perspectivas esperadas cubriendo las insuficiencias personales.

De lo anterior enmarcado en la dimensión del compromiso afectivo se refiere al lazo emocional y afectivo que poseen el trabajador con la organización, donde el trabajador se sienta cómodo con los beneficios que le corresponde y le den la confianza para que se pueda desenvolverse de la mejor manera en su puesto laboral, por ende este no sienta la intencionalidad de abandonar la institución, es más estarán más comprometidos con la mejora de su responsabilidad y productividad para que la empresa se fortalezca y se posicione en el mercado y así cumpla con los objetivos organizacionales.

De la misma manera está el compromiso de continuidad, está referido básicamente a la satisfacción de aspectos como el salario, el ambiente físico y el psicológico, también está relacionado a las posibilidades que tiene de conseguir otro trabajo si dejara el que tiene actualmente. Vendría a ser entonces el enlace establecido con la institución porque considera que ha dedicado tiempo, dinero y esfuerzo, por lo que al salir de la organización perdería mucho, tanto así que su inclinación es elevada; por ende significa que ya no se espera mejoras o que este buscando otras oportunidades laborales (Meller & Allen, 1997)

(Manzano, 2019) menciona que el “compromiso de continuidad hace referencia que el colaborador tome conocimiento sobre los costos que se asocian a abandonar la institución, de modo que los trabajadores permanezcan en sus empleos puesto que ponen a consideración que lo requieren”. (p.4)

Del mismo modo Chiang et al, (2016) definen al compromiso de continuación (necesidad): como que la persona primero evalúe que ha invertido su tiempo, esfuerzo y que perdería todo si deja la organización así también como los gastos económicos, físicos y psicológicos o las escasas posibilidades u circunstancias para conseguir otro trabajo (p.135)

Fernández, et al (2017) manifiesta que el compromiso de continuidad se basa sobre la apreciación que tiene el individuo sobre seguir en la institución, donde

sienten vacíos emocionales en dejar la organización pero también los cambios harán que tengas nuevos desafíos y experiencias. (p.85)

Por otro lado Arboleda (2016) define el compromiso de continuidad como las dificultades que sienten los colaboradores para realizar cambios y relaciones con una organización porque las ofertas alternativas son limitadas o por los costos asociados a los cambios (p.3)

Así mismo Sallan, et al (2009) “manifiestan que las personas que muestran compromiso de continuidad poseen una necesidad de corresponder a la organización, donde las asociaciones de emociones no necesariamente tienen que existir con este. Un colaborador con alto compromiso organizacional aprecia que está necesitado en persistir en la institución. Siendo estos vínculos a elección propia del trabajador” (p.4)

De lo anterior enfocado al compromiso de continuidad podemos manifestar que si los trabajadores de una organización están satisfechos con el monto económico que perciben por las funciones realizadas, si el ambiente físico donde desempeñan sus funciones cumple con sus expectativas y así poder desenvolverse tranquilamente y por otro lado es muy importante el ambiente psicológico tanto con los compañeros de trabajo así como también con los pacientes. Posiblemente este trabajador no considera que sus expectativas estén siendo cumplidas tiene la posibilidad de dejar la institución pero esto tendrá que ver con el tiempo que ha realizado inversión, capital y esfuerzo, por lo que perdería muchos beneficios laborales; pero esto no significa que el trabajador pueda buscar mejores ofertas laborales.

Por otro lado está el compromiso normativo, está vinculado a la obligación que percibe el empleado respecto a su permanencia en la institución donde viene laborando, aquí juega un rol muy importante la lealtad y toma vigor, cuando considera que está en deuda con ella, pues le dio una oportunidad o recompensa,

por consiguiente, en este caso el trabajador a desarrollado un deber moral y se incrementa la posibilidad de permanecer en ella. (Meller & Allen, 1997)

Por otro lado Baez et al., (2019) afirman que el compromiso normativo esta centrado en los sentimientos de obliigatoriedad y lealtad de permanecer en la empresa, cumpliendo de manera objetiva con la institucion.

De la misma manera Aldana, Janery & Leal (2017) refieren que el compromiso normativo, asume conocer con las emociones de obligaciones voluntarios que posee la persona en perseverar en la organización puesto que especula que es lo adecuado. Donde estos tipos de sentimientos pueden ser de tipo familiar o institucional.

Asi mismo Chiang et al., (2010) manifiesta que el “compromiso normativo se ubica en las creencias y ser leales a la organización, posiblemente por percibir ciertos privilegios como capacitaciones, buena paga, buen trato que son conducentes de manera mutua el beneficio tanto para la empresa como para el individuo”. (p.3)

De lo anterior referido a compromiso normativo, esta orientado a la obligacion que posee el colaborador con referencia a la permanencia en la organización donde viene cumpliendo sus obligaciones laborales, estos basados en un sentimiento de obligacion y lealtad. Estos relacionados con las espectivas de quedarse en la institucion cumpliendo normas, valores personales y grupales, y que todos los colaboradores deben ser fieles, para servir el tiempo por el cual han sido contratados y esto con la finalidad de perdurar mas tiempo en la organización para cumplir con un deber.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo

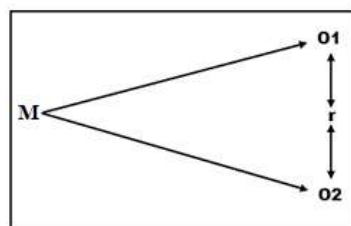
Es básico, cuantitativo, correlacional, según Kerlinger (1973) “refiere que existen actividades preliminares a las comprobaciones de la hipótesis” (p. 530).

Así también el diseño es descriptivo puesto que se ocupa en describir contextos, eventos, hechos, es decir cómo se exponen los fenómenos, con tendencia a puntualizar las propiedades importantes (Hernandez, Sampieri, & Mendoza, 2019), el cual se esquematiza a continuación:

Diseño de investigación

Se empleó un diseño no experimental, transversal y correlación no causal no experimental puesto que no ha existido maniobra alguna de las variables estudiadas; transversal por que la recolección de los datos se hizo en un solo momento; y correlación no causal, porque el fin es establecer la correlación de estudio y su grado de relación sin detallar su causalidad (Hernandez et al., 2019).

Figura 1. Esquematización del diseño de investigación



Dónde:

M = Muestra

O1 = Var 1, Estrés

O2 = Var 2, Compromiso organizacional

r = Correlación entre variable 1 y variable 2

Enfoque.

Ñaupas, Valdivia, Palacios, & Romero (2018) “refieren que el enfoque cuantitativo se identifica por manejar métodos y técnicas cuantitativas orientados hacia la medición, el uso de volúmenes, la observación y cálculo de la unidad de análisis” (p.140).

Nivel

Por otro lado, el presente estudio es de nivel correlacional, que según Hernández et al. (2014) manifiesta que hace “la medición y el nivel de relación de dos o más variables, de tal modo que se consiga pronosticar de cómo el cambio de una variable establecerá en el cambio del otro” (p.154).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1. Estrés laboral

Definición conceptual

El estrés definido como un agotamiento físico y mental estando vigente en diferentes instantes de la vida y en las actividades diarias que el individuo lo experimenta (Maslach & Jackson, 1997)

Definición operacional

Para la medición del estrés laboral se usó el instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI) de (Maslach & Jackson, 1997) adaptado por Costillo (2020) este instrumento está determinado operacionalmente en función a los 22 ítems asociados en 3 dimensiones: (a) agotamiento emocional, que se refiere al esfuerzo físico y mental, para para afrontar a las demandas del trabajo de la institución; (b) despersonalización, referido al componente de amparo y autoprotección del individuo más ligados con su labor sin embargo están decadentes emocionalmente (c) realización personal, referido a que el profesional aprecia frustración, desgaste de confianza en la realización personal, considera su imposibilidad y falta de productividad, el cual se genera insatisfacción por los objetivos profesionales y laborales. Todos los ítems del instrumento corresponden a una escala tipo Likert, con 5 opciones donde: (1) Nunca, (2) Alguna vez al año o menos, (3) Algunas veces al mes, (4) varias veces a la semana, 5: Diariamente

Cada una de estas dimensiones cuenta con sus respectivos ítems (ver anexos)

Tabla 1.

Matriz operacional de la variable estrés laboral

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Agotamiento emocional	Nivel de agotamiento	1,2,3,4,5,6,7,8,9	Rango para (AE) Bajo: 17-25 Medio: 26-28 Alto: 29- 37
	Sobrecarga laboral		
Despersonalización	Sensibilidad humana	10,11,12,13,14	Rango para (D) Bajo: 7-13 Medio: 14-17 Alto: 18-21
Realización personal	Apoyo	15,16,17,18,19,20 21,22	Rango para (RP) Bajo:16-23 Medio: 24-26 Alto: 27-34
	Participación institucional		

Variable 2. Compromiso organizacional

Definición conceptual

Se define como el nivel que tiene una persona y aporta hacia una institución, de tal forma que muestra resultados respecto a la disposición para extender o abandonar la empresa. (Meller & Allen, 1997, p. 61)

Definición operacional

Para medir el compromiso organizacional se empleó la Escala de Compromiso Organizacional-OCQ de Meyer y Allen (1997) y adaptada por contreras (2017)

Este instrumento esta diseñado operacionalmente en función a los 18 ítems agrupados en 3 dimensiones: (a) compromiso afectivo, se relata al lazo emocional y afectivo que poseen el trabajador con la organización; (b) compromiso por continuidad, está referido básicamente a la satisfacción de aspectos como el salario, el ambiente físico y el psicológico, también está relacionado a las posibilidades que tiene de conseguir otro trabajo si dejara el que tiene actualmente; (c) compromiso normativo que está vinculado a la obligación que percibe el empleado respecto a su permanencia en la institución donde viene laborando.

Todos los ítems del instrumento corresponden a una escala tipo Likert, con 5 opciones donde: (1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indiferente, (4) De acuerdo, (5) Muy de acuerdo

Tabla 2.

Matriz operacional de la variable compromiso organizacional

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Compromiso afectivo:	Sentimientos por la empresa	1,7,15	Alto: 18-22 Regular: 23-26 Bajo: 27-31
	Pertenencia	3,10	
	Identificación	11,12	
Compromiso de continuidad:	Beneficios	4,8,13	Alto: 10-17 Regular: 18-20 Bajo: 21-24
	Costos financieros	16,17	
	Obligación	2,9	
Compromiso normativo	Deber	14,18	Alto: 9-16 Regular: 17-20 Bajo: 21-25
	Culpa	5,6	

3.3. Población, muestra y muestreo

Población.

El universo de este trabajo ha sido conformado por el personal de enfermería que trabajan en los ambientes de emergencia del Hospital de Andahuaylas.

Tabla 3.

Población de estudio

Servicio	Cantidad
Servicio de emergencia	54
Total	54

- **Criterios de inclusión.**

Se ha considerado servidores que tienen continuación de trabajo que sean mínimo a un año consecutivo en el servicio de emergencia y que firmen el consentimiento informado para el trabajo de campo.

- **Criterios de exclusión.**

Servidores que no tienen continuidad laboral y encuestas que hayan respondido con errores ortográficos o vacíos.

Tabla 4.

Distribución de frecuencia de la población según sexo y condición laboral

Nº	Sexo				Condición laboral			
	Masculino		Femenino		Nombrado		Contratado	
01	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Total	8	15	46	85	51	94	3	6

De la tabla 4, podemos apreciar que el 85% de profesionales son del sexo femenino y solo el 15% son de sexo Masculino; por otro lado, el 94% de los colaboradores son nombrados y solo el 6% son contratados.

Muestra.

Según Arias (2012). “En este caso los elementos son seleccionados con asiento en discernimientos o juicios determinados por el investigador” (p. 85).

La selección de muestra de estudio en esta presente investigación fue a conveniencia del investigador, se realizó un muestreo no probabilístico, intencional, por cuanto se considera que la población objeto de estudio es muy pequeña, por lo tanto, se optó por considerar como muestra el total de colaboradores que laboran en el área de servicio conformado por 54 trabajadores del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, donde se considera profesionales enfermeros de ambos sexos y su condición laboral que cumplan los criterios exigidos de inclusión y exclusión.

Unidad de análisis

Esta unidad en el presente estudio viene a ser el capital humano del hospital que conforman la población de estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

3.4.1. Técnica de recolección de datos.

La técnica utilizada fue la encuesta con su respectivo instrumento que se usó un cuestionario que según (Ñaupas, et al (2018) refieren que es una particularidad de la técnica de las encuestas, que consisten en plantear un grupo preguntas, en relación a la hipótesis y a las variables y dimensiones de la investigación” (p.291)

Pues nos permitirá conseguir datos de expertos enfermeros que laboran en el servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas”, que fueron designadas para este trabajo, las técnicas empleadas fueron oportunamente distribuidas por medio de cuestiones según el propósito de la exploración.

3.4.2. Instrumento de recolección de datos.

Para la recolección de los datos de la primera variable estrés laboral se empleó el instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI) de (Maslach & Jackson, 1997) adaptado por Costillo (2020) y para la segunda variable Escala de Compromiso Organizacional-OCQ de Meyer y Allen (1997) y adaptada por contreras (2017)

Ficha técnica del instrumento para medir el estrés laboral

Nombre: Escala de estrés laboral
Autor (s): Maslach. C, Jackson.S (1997)
Adaptado por: Tesista Costillo (2020)
Objetivo: medir el estrés laboral desde el punto de vista de escalas.
Tiempo: 15-20 minutos
Margen de error: 0.80

Ficha técnica del instrumento para medir el compromiso organizacional

Nombre: Escala de Compromiso Organizacional
Autor (s): Meyer y Allen (1991)
Traducido por: Tesista Contreras (2017)
Objetivo: Medir el compromiso organizacional en una Institución.
Tiempo: 15-20 minutos
Margen de error 0.852

3.4.3. Validación y confiabilidad del instrumento.

Validez de los instrumentos.

Palomino, Peña, Zevallos & Orizano (2019) mencionan que “La validez es el grado en el que un instrumento mide la variable. Conciene al grado en que una medición manifiesta la situación de un fenómeno” (p.169).

Confiabilidad de los instrumentos.

Tabla 5.

Confiabilidad de las variable estrés laboral

Variable	Alfa de Cronbach	Nº de items
Estres laboral	,635	22

Fuente: Datos procesados de la encuesta

El valor obtenido en la variable de investigación estrés laboral, conformado por 22 ítems y 3 dimensiones es de ,635, el cual indica que es confiable, tomando como base el número de reactivos y el resultado se determina que el instrumento es aceptable.

Tabla 6.

Confiabilidad de la variable compromiso organizacional

Variable	Alfa de Cronbach	Nº de items
Compromiso Organizacional	,661	18

De la misma manera el valor obtenido en la variable de investigación compromiso organizacional, conformado por 18 ítems y 3 dimensiones es de ,661, el cual indica que es confiable, tomando como base el número de reactivos y el resultado se determina que el instrumento es aceptable.

3.5. Procedimiento

Para la aplicación de esta presente investigación se realizaron las respectivas coordinaciones con los funcionarios del Hospital Subregional de Andahuaylas con

la finalidad de poder autorizarnos y de esa forma acceder a los datos e información requeridos para nuestra investigación; seguidamente se hizo el trabajo de campo utilizando los respectivos instrumentos de ambas variables; la aplicación de ambos instrumentos tuvo una duro quince días, para luego hacer el vaciado de la información a una base de datos, donde se efectuaron análisis estadístico, para luego presentar los resultados, discusiones con sus respectivas conclusiones, para luego realizar alguna recomendación.

3.6. Método de análisis de datos.

La data ha sido procesada en el aplicativo SPSS, v.25, más adelante se digitará y procesará para enseñar por medio de tablas y gráficos. De esta forma además se analizará por medio de estadística descriptiva y para detallar la relación entre variables de estudio, el cual se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que es una medida de correlación para variables que requiere variables en escala ordinal, de tal modo que los sujetos u objetos de la muestra se ordenen por rangos (Sagaró & Zamora, 2020, p.6). Así mismo se aplicó pruebas de normalidad de Kolmovorogov Smirnov por tener una muestra mayor a 50, en donde los resultados de ambas variables reflejaron que el valor de significancia fue menor a 0,05; en donde se concluyó que la distribución de los datos no es normal; para contrastar la hipótesis de investigación se formuló de la siguiente manera:

Ho: No existe relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional ($r = 0$)

H₁: Existe una relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional ($r \neq 0$)

Se emplearon pruebas no paramétricas, se empleará el Coeficiente Rho de Spearman se considerará el nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ y la regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, aceptar la Ho; si $p < \alpha$; rechazar la Ho.

3.7. Aspectos éticos

A lo largo del avance del informe de tesis se ha tomado en consideración los próximos puntos éticos a trabajar:

- Derecho de creador, avalando la autoría respectiva

- Autenticidad porque al hacer el instrumento usado y validado se coleccionaron datos reales de parte de los trabajadores, de esta forma se va a aplicar sabiendo el anonimato, puesto que es considerada la reserva de los datos de los trabajadores que intervienen en el presente trabajo.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos de la variable estrés

En la Tabla 7, se pueda observar que un 39% de los profesionales que laboran en el Hospital presentan un nivel regular de estrés, el 35% un nivel bajo y el 26 un nivel alto de estrés; en relación a las dimensiones, se aprecia que un 39% de los profesionales presenta un nivel bajo de agotamiento emocional, el 31% un nivel regular, el 30% un nivel alto; de la misma manera se observa que el 39% de los trabajadores presentan un nivel regular de despersionalización, el 35% un nivel regular, el 26% un nivel alto; así mismo el 48% de los colaboradores están ubicados en un nivel regular de realización personal, el 33% presentan un nivel bajo, un 19% un nivel alto.

Tabla 7.

Resultados de la variable estrés y dimensiones

	Estrés laboral		Agotamiento emocional		Despersonalización		Realización personal	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Bajo	19	35	21	39	19	35	18	33
Regular	21	39	17	31	21	39	26	48
Alto	14	25	16	30	14	26	10	19
Total	54	100	54	100	54	100	54	100

En la Tabla 8, se pueda observar que un 44% de los profesionales que laboran en el Hospital muestran un nivel regular de compromiso organizacional, el 30% un nivel bajo y el 26 un nivel alto de compromiso organizacional; respecto a las dimensiones, se aprecia que un 48% de los profesionales muestra un nivel regular de Compromiso afectivo, el 30% un nivel bajo y un 22% un nivel alto; de la misma manera se observa que el 43% de los trabajadores presentan un nivel regular de compromiso de continuidad, el 33% un nivel bajo y un 24% un nivel alto; así mismo el 52% se encuentran en un nivel regular de compromiso normativo, el 31% presentan un nivel bajo, un 17% un nivel alto

De la misma manera se presente los resultados descriptivos de la variable compromiso organizacional

Tabla 8.

Resultados de la variable compromiso organizacional y dimensiones

	Compromiso organizacional		Compromiso afectivo		Compromiso de continuidad		Compromiso normativo	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Bajo	16	30	16	30	18	33	17	31
Regular	24	44	26	48	23	43	28	52
Alto	14	26	12	22	13	24	9	17
Total	54	100	54	100	54	100	54	100

4.2. Contrastación de hipótesis

Se aplicó pruebas de normalidad de Kolmogorov Smirnov por tener una muestra mayor a 50, en donde los resultados de ambas variables reflejaron que el valor de significancia de ambas variables fue menor a 0,05; en donde se concluyó que los datos no presentan una distribución normal. (ver anexo 7)

Para la prueba y el análisis de la hipótesis se ha utilizado el coeficiente de Spearman para determinar la correlación entre las variables y dimensiones que se han considerado en este trabajo.

4.2.1 Contrastación de hipótesis general

En la tabla 9, se muestran los resultados de la prueba no paramétrica Rho de Spearman empleada para contrastar la hipótesis general. Dado que el valor sig = ,013 es menor que $\alpha=,05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada, es decir que existe relación significativa e inversa entre el estrés laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores del Hospital Sub Regional de Andahuaylas. Siendo esta relación inversa y baja ($r= -0. 337^*$), por lo que a medida que sea mayor el estrés laboral menor será el compromiso organizacional de los trabajadores.

Tabla 9.

Correlación entre el estrés laboral y compromiso organizacional

			Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,337*
		Sig. (bilateral)	,013

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

4.2.2 Contrastación de hipótesis específica 1

En la tabla 10, se muestran los resultados Rho de Spearman empleada para contrastar la hipótesis general. Donde el grado de sig = ,019 es menor que $\alpha=,05$, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis planteada, es decir que existe relación significativa e inversa entre el agotamiento emocional y el compromiso organizacional de los trabajadores del hospital. Habiendo una relación directa y moderada ($r= -0.445^*$), por lo que a medida que sea mayor el agotamiento emocional, menor será el compromiso organizacional de los trabajadores.

Tabla 10.

Correlación entre el agotamiento emocional y compromiso organizacional

			Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Agotamiento emocional	Coeficiente de correlación	-,445*
		Sig. (bilateral)	,019
		N	54

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

4.2.3 Contrastación de hipótesis específica 2

En la tabla 11 se muestran los resultados Rho de Spearman empleada para contrastar la hipótesis general. Donde el valor sig = ,016 es menor que $\alpha=,05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada, es decir que existe relación significativa e inversa entre la despersonalización y el compromiso organizacional de los trabajadores del Hospital Sub Regional de Andahuaylas. Siendo esta relación directa y baja ($r= 0.340^*$), por lo que a medida que sea mayor

la despersonalización menor sera el compromiso organizacional de los trabajadores.

Tabla 11.

Correlación entre despersonalización y compromiso organizacional

		Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Despersonalización	Coeficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
		N
		Compromiso organizacional
		-,340*
		,016
		54

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

4.2.4 Contrastación de hipótesis específica 3

En la tabla 12 se muestran los resultados Rho de Spearman empleada para contrastar la hipótesis general. Dado que el valor sig = ,014 es menor que $\alpha=,05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada, es decir que existe relación significativa e inversa entre la realización personal y el compromiso organizacional de los trabajadores del Hospital Sub Regional de Andahuaylas. Siendo esta relación directa y baja ($r= -0.332^*$), por lo que a medida que mayor sea la realización personal menor será el compromiso organizacional de los trabajadores.

Tabla 12.

Correlación entre realización personal y compromiso organizacional

		Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Realización personal	Coeficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
		N
		Compromiso organizacional
		-,332*
		,014
		54

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

V. DISCUSIÓN

Las discusiones de la actual investigación se organizaron en función de las hipótesis de la investigación, en primer lugar, se explicaron teóricamente que significan las variables relacionadas amparados en los autores y las implicaciones teóricas la conducta individual de cada una de ellas y así explicar la relación existente; posteriormente se contrastaron las hipótesis con las investigaciones nacionales e internacionales realizadas en los últimos cinco años. Finalmente se presentan las importantes limitaciones de la investigación.

(Maslach & Jackson, 1997). Indican que el estrés definido como un agotamiento físico y mental estando presente en cada instante de la vida y en las actividades diarias que el individuo lo experimenta, de la misma manera Pérez (2017) conceptualiza de la siguiente manera: “el estrés tiene una excesiva demanda del medio interno y externo el cual es una respuesta fisiológica del cuerpo ya que percibe como una amenaza ” (p.19- 20). Por otra parte esta variable de estudio “el compromiso organizacional es el nivel que una persona aporta hacia una empresa, de tal forma que muestra resultados respecto a la disposición para extender o ya sea abandonar la empresa. (Meller & Allen, 1997, p. 61)

En relación a la hipótesis general se ha confirmado que existe relación significativa entre las variables de estudio estrés y el compromiso organizacional del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, habiéndose obtenido un coeficiente de correlación Rho de Spearman = -0, 337, con un valor de, $p = 0.13 < 0.05$ concluyendo que existe relación inversa y baja. Estos resultados se respaldan en Chacón, (2016) como su finalidad primordial se plantea establecer la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores enfermeros del hospital Hipólito Unanue. El enfoque fue cuantitativo; la población estuvo conformado por 60 técnicos enfermeros, utilizándose como instrumento la encuesta para la obtención de los datos; como resultados de relación a través de Rho de Spearman, donde el valor de significancia ($p=0.009<0.05$) arroja que hay una relación media y negativa y como conclusión indica que existe relación inversa entre ambas variables. Por otro lado se

respalda en Tello (2021) en su tesis se precisa como principal objetivo establecer la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del trabajador de enfermería, los resultados arrojaron que ($p=0,00 < 0,05$ y $\rho = 0,539$) el cual indica que existe una relación moderada entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral. De la misma manera estos resultados se asemejan a Silva (2020) en su investigación se planteó como objetivo principal determinar la correlación del estrés laboral y el compromiso organizacional. Donde los resultados arrojaron que ($p=0,17 < 0,05$ y $\rho = 0,472$). Donde se concluye que el estrés laboral afecta moderadamente en el compromiso organizacional. Estos resultados indican que el trabajador con cansancio emocional están relacionados con el estrés laboral y en algunos casos suelen perjudicar el compromiso con la institución.

(Maslach & Jackson, 1997) menciona que el agotamiento emocional, lo definen como un demasiado esfuerzo físico y mental así mismo como una reducción de todo un proceso emocional para hacer frente a las demandas laborales, y que esto conllevará a un agotamiento constante el cual la persona percibirá que se encuentra muy lejos de los actos emocionales y presentará cansancio, debilidad y sobrecargado de tareas

En relación a la primera hipótesis específica se ha confirmado que existe relación significativa entre el agotamiento emocional y el compromiso organizacional del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, habiéndose obtenido un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,445, con un valor de, $p = 0.19 < 0.05$ concluyendo que existe relación inversa y moderada, por lo que a medida que mayor sea el agotamiento emocional, menor será el compromiso organizacional de los trabajadores. Estos resultados se respaldan Rolim, et al., (2017) realizaron un estudio transversal con el único propósito de determinar el nivel de estrés ocupacional y cuáles fueron los factores relacionados. Los resultados obtenidos fueron que a mayor tiempo de labor en la organización ($p > 0.001$) y la asistencia social ($p < 0.001$) estuvo relacionado a una menor percepción de poseer una labor que sea agotadora. Al final concluye que las condiciones del lugar de trabajo están relacionadas al estrés, formando una deficiente calidad de atención. De la misma manera se asemejan con Castaño

(2015) en su trabajo de investigación, siendo el objetivo de estudio de identificar la relación entre Burnout y Compromiso Organizacional, como resultados se encontraron relaciones moderadas y significativas entre las variables. Así mismo el cansancio emocional, correlaciona significativamente con el compromiso afectivo y con el compromiso normativo. De la misma manera se correlaciona significativamente entre despersonalización y el compromiso afectivo al igual que la realización personal correlaciona significativamente con este tipo de compromiso.

La despersonalización considerado como un mecanismo de autoprotección y defensa del individuo siendo aquellos que han estado en compromiso con el trabajo se encuentran disminuidos emocionalmente se sienten que no pueden proseguir trabajando con la misma energía (Maslach & Jackson, 1997).

Mientras la segunda hipótesis específica se ha confirmado que existe relación significativa entre la despersonalización y el compromiso organizacional del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, habiéndose obtenido un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,340, con un valor de, $p = 0.16 < 0.05$ concluyendo que existe relación inversa y baja. por lo que a medida que mayor sea la despersonalización menor será el compromiso organizacional de los trabajadores. Estos resultados se respaldan en Contreras (2016) en su estudio, siendo su principal objetivo de verificar la relación directa de compromiso organizacional y la intención de permanecer en la institución. Los resultados obtenidos indican que el 80,2% están comprometidos con la institución; siendo el compromiso afectivo con un 93,8%; el compromiso de continuidad con un 76,5%; y el compromiso normativo con un 35,8%.

Realización personal, donde el experto aprecia frustración, desgaste de confianza en la realización personal, considera su imposibilidad y falta de productividad, el cual se genera insatisfacción por los objetivos profesionales y laborales. (Maslach & Jackson, 1997).

En cuanto a la tercera hipótesis específica se ha confirmado que existe relación significativa entre la realización personal y el compromiso organizacional del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de

Andahuaylas, habiéndose obtenido un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,332, con un valor de, $p = 0.14 < 0.05$ concluyendo que existe relación inversa y baja. por lo que a medida que mayor sea la realización personal menor sera el compromiso organizacional de los trabajadores. Estos resultados se respaldan en Angulo, Calvanapón, & Malpica (2016) en su trabajo como principal objetivo de determinar la relación entre el compromiso organizacional y el estrés laboral de los colaboradores de un Hospital en la ciudad de cajamarca. Este fue una investigación correlacional, con diseño no experimental transversal, la población fue constituida por 939 colaboradores de la institucion y una muestra de 273 colaboradores. Los resultados mostraron que ($p=0,00 < 0,05$ y $\rho = 0,648$). Donde se finiquita que existe una relación positiva y moderada.

Con respecto a los resultados descriptivos de la variable estrés laboral el 39% de los profesionales enfermeros que realizan su labor en el nosocomio refieren estar estresados regularmente, el 35% presentan un nivel bajo de estrés laboral y el 26 un nivel alto. Debido a la exposición de carga laboral debido a la pandemia que estamos viviendo. Estos resultados podemos asemejar a De la misma manera Ramos (2017) realizó una investigación, siendo el principal objetivo determinar el nivel de estrés y desempeño laboral en el personal de la salud. Donde los resultados indican que el 78% manifestaron encontrarse en un nivel medio de estrés laboral; el 58,5% indico que se su nivel de desempeño laboral fue excelente. Los análisis estadísticos del coeficiente de correlación determinaron una relación significativa entre ambas variables. De la misma manera aporta Ruíz (2019) en su trabajo de investigacion donde su proposito de averiguar fue establecer que hay existencia entre el estrés ocupacional y el compromiso organizacional con diseño descriptivo correlacional simple, donde la muestra fue constituido por 58 trabajadores y se obtuvo como resultado que el nivel de estrés laboral es moderado en un 54,9%, el compromiso organizacional es alto en un 82,4%.

De los anteriores podemos manifestar que el estrés esta siendo parte de nuestras vidas cotidianas, donde esta relacionado a cambios de estados inestables, cansancio fisico y mental, tensiones y presiones que a diario se les presenta a los personas de distintas profesiones en sus respectivas actividades en los que se despliegan; que no se olvide indicar que el estrés laboral es un problema de

adaptabilidad al entorno laboral, donde el individuo esta sujeto a sobrecargas laborales propias de su puesto el cual afecta en el rendimiento del trabajador. Es por ello que el trabajo que realizan el personal de enfermería en instituciones hospitalarias, se enfoca en lo asistencial es uno de los trabajos donde los profesionales estan mas expuestos al estrés laboral, puesto que se relaciona con el contacto directo con los pacientes, horario por turnos, combatir con el padecimiento, la muerte y actividades a corto plazo.

El compromiso organizacional es el nivel que una persona aporta hacia una empresa, de tal forma que muestra resultados respecto a la disposición para extender o ya sea abandonar la empresa. (Meller & Allen, 1997, p. 61). De la misma manera Por otro lado, Goetendia (2020) manifiesta que el compromiso organizacional viene a ser el vínculo existente entre los trabajadores de una institución quienes se identifican con la misma es así que los objetivos individuales y objetivos de la institución se encuentran muy integrados y son congruente (p.238). por otro lado, Quispe & Paucar (2019) indican que “el compromiso organizacional son aquellas actitudes trascendentales relacionados con el trabajo, donde los colaboradores se sienten implicados con los objetivos institucionales mostrando una ardua labor en el cumplimiento de sus funciones e incluso hasta superando perspectivas estándares” (p.65)

De la misma manera los resultados descriptivos de la variable compromiso organizacional, se pueda observar que un 44% de los profesionales que laboran en el Hospital presentan un nivel regular de compromiso organizacional, el 30% un nivel bajo y el 26 un nivel alto de compromiso organizacional. Estos resultados los asemejamos a A nivel nacional Tello (2021) en su tesis plantea como principal objetivo determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería; este estudio fue de tipo basica y correlacional, conformandose la muestra por 60 enfermeros, los resultados arrojaron que ($p=0,00 << 0,05$ y $\rho = 0,539$) el cual indica que existe una relacion moderada entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral. De la misma manera se considera a Israel et al, (2017) en la publicacion de su investigación que tuvo proposito determinar el nivel de compromiso organizacional en el personal de enfermería la metodología de estudio fue de enfoque cuantitativo siendo el estudio

transversal La muestra se enfocó a 242 profesionales de la salud. El resultado manifiesta que el nivel de compromiso organizacional del personal es bajo.

De los anteriores párrafos podemos indicar que hoy en día las organizaciones debido a que se presentan escenarios competitivos, los altos funcionarios están tomando interés en este tema de estudio por otro lado están inmersos en realizar la medición del compromiso de sus trabajadores, puesto que tienen claro que a mayor compromiso mejor marchará la institución. Es primordial que el personal que labora dentro de la organización esté comprometido, vinculado, desde su puntualidad y tener un mayor sacrificio con la institución, esto conllevará que su trabajo esté respaldado, recomendándose con los altos directivos y hará que este ligado para futuros nuevos contratos, el interés de permanencia; encamarcados a la obtención de resultados en la eficiencia y eficacia dentro de entorno o área en el que se desenvuelve; esto conllevará a cumplir con los objetivos personales, familiares y organizacionales.

Las principales limitaciones que presentan en esta investigación es el tipo de muestreo empleado, dada la problemática del covid 19, no se ha contado con la información necesaria para realizar un muestreo probabilístico, se ha trabajado con un muestreo no probabilístico a conveniencia propia del investigador y poniendo en consideración los criterios de inclusión y exclusión establecidos previamente, por lo tanto los resultados que se han obtenido no se pueden trascender a diferentes poblaciones.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Existe una relación significativa, entre el estrés laboral y el compromiso organizacional, de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas ($p < 0,05$). Siendo la relación inversa y baja. ($r = -0,337^*$).

Segunda: Existe una relación significativa entre agotamiento emocional y el compromiso organizacional del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas ($p < 0,05$). Siendo la relación inversa y moderada ($r = -0,445^*$).

Tercera: Existe una relación significativa entre la despersonalización en el trabajo y el compromiso organizacional del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas ($p < 0,05$). Siendo una relación inversa y baja ($r = -0,340^*$).

Cuarta Existe una relación significativa entre la realización personal y el compromiso organizacional del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas ($p < 0,05$). Siendo una relación inversa y baja ($r = -0,332^*$).

VII. RECOMENDACIONES

Primera: - Se recomienda a los funcionarios y servidores públicos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas implementar un plan de capacitación, charlas, talleres motivacionales prácticos para hacer frente al estrés laboral, puesto que este afecta al compromiso y desenvolvimiento en sus responsabilidades laborales.

Segunda: Se recomienda a los funcionarios y servidores públicos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas implementar un plan de trabajo psicológico, donde los trabajadores puedan acudir frecuentemente y recibir orientaciones emocionales y para contrarrestar este problema y que los colaboradores se desempeñen mejor en sus áreas.

Tercera: Se recomienda a los funcionarios del área de recursos humanos y servidores públicos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas implementar mecanismos de reconocimientos por desempeño laboral para así motivar y que estén comprometidos con la organización.

Cuarta: Se recomienda a los servidores públicos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas que no se debe de sobrecargar en funciones y responsabilidades puesto que este generara que el trabajador este estresado y no cumpla con adecuado compromiso sus labores

REFERENCIAS

- Aldana, R. E., Janery, T. C., & Leal, G. (2017). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla - Colombia. *Espacios*, 39(11), 1-13. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>
- Angulo, C. N., Calvanapón, A. A., & Malpica, R. O. (2016). Compromiso organizacional y estrés laboral de los colaboradores del hospital regional docente de cajamarca. *Cientifi-K*, 5(1), 1-7. doi:dx.doi.org/10.18050/Cientifi-k.v5n1a2.2017
- Araya, P. S., Diaz, K. V., & Rojas, E. L. (2017). Compromiso organizacional de funcionarios de un colegio municipal chileno: Un análisis multidimensional según variables de caracterización. *Propósitos y Representaciones*, 8(3), 1-17. doi:doi:http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.428
- Arboleda, A. M. (2016). El compromiso de continuidad y el vínculo del consumidor con la organización. *Cuadernos de Administración*, 29(53), 1-21. Obtenido de <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=11252c43-5c35-4e40-b499-b7b20e5376d0%40sessionmgr102>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación* (6 ta ed.). Caracas: EDITORIAL EPISTEME, C.A.
- Azizollah, A., Sarani, H., & Sadegh, M. (2017). Organizational Commitment in Nurses. *International Journal of Advanced Biotechnology and Research*, 7(5), 1-7. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/321395166_Organizational_Commitment_in_Nurses
- Baez, S. A., Zayas, A. M., Velázquez, Z., & Lao, L. O. (2019). Conceptual model of organizational commitment in Cuban. *Ingeniería Industrial*, XL(1), 14-23. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rri/v40n1/1815-5936-rri-40-01-14.pdf>
- Berman, E., Bowman, J., West, J., & Van, W. M. (2016). *Human resources management in public service: Paradoxes, processes, and problems* (5a ed.). Londres: Sage Publications.
- Betanzos, D. N., Rodríguez, L. S., & Paz, R. F. (2017). Development and validation of a questionnaire on normative organizational commitment: A pilot study in Mexicans workers. *Anuales De Psicología*, 33(2), 393-402. doi:doi:http://dx.doi.org/10.6018/analesps.33.2.235211
- Betanzos, D., & Paz, R. (2011). El compromiso organizacional (CO) docente y en la educación superior: Una revisión en América Latina durante la última década. *Anfeca*, 1(1), 1-16. Obtenido de <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xvi/docs/4D.pdf>
- Cañarte, H. E. (2018). Incidencia del estrés laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores del área administrativa pertenecientes a la empresa oleana durante el periodo 2018. *[Tesis de Maestría]*. Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/16073/Disertaci%c3%b3n%2c%20Evelyn%20Vanessa%20Ca%c3%b1arte%20Hormaza.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Carrillo, G., Ríos, R., Martínez, H. R., & Noguera, V. (2016). Nivel de estrés del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital clínico universitario. *Enfermería Intensiva*, 27(3), 89-95. Obtenido de <https://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-intensiva-142-pdf-S1130239916300049>
- Castaño, U. M. (2015). Relación entre burnout y compromiso organizacional en una muestra de trabajadoras de una empresa del sector salud. [Tesis de Maestría]. Obtenido de <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/5396/1/CDMPSI221.pdf>
- Chacón, G. L. (2016). Estrés laboral y su relación con el desempeño del personal técnico de emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue. [Tesis de Maestría]. Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21987/Chac%C3%B3n_GLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiang, V. M., Nuñez, P. A., Martín, M. J., & Salazar, B. M. (2010). Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional: Un Análisis de Género y Edad. *Panorama Socioeconómico*, 28(40), 90-100. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/399/39915685007.pdf>
- Chiang. Vega, M. M., Gómez, F. M., & Wackerling, P. L. (2016). Compromiso Organizacional del Funcionario Municipal Rural de la Provincia de Ñuble, Chile. *Ciencia & Trabajo*, 18(56), 134-138. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n56/art10.pdf>
- Coronado, G. G., Valdivia, V. M., Aguilera, D. A., & Alvarado, C. A. (2020). Compromiso Organizacional, antecedentes y consecuencias. *60*(1), 1-15.
- Cortaza, R. L., & Francisco, T. M. (2014). Estrés laboral en enfermeros de un hospital de Veracruz. México. *Rev. iberoam. educ. invest. enferm.*, 4(1), 20-26. Obtenido de <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/bde-29301?lang=es>
- Estrada, E. y. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146. doi:<https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Fabián, P. S. (2019). Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 18(37), 1-13. doi:<https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps18-37.cocl>
- Felix, V. R., García, H. C., & Mercado, I. S. (2018). El Estrés en el entorno laboral. *Cultura Científica y Tecnológica*, 64(15). Obtenido de <http://revistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481/2300>
- Fernández, G. E. (2016). Estrés laboral y desempeño laboral en profesionales de enfermería de Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. [Tesis de Maestría]. Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7102/Fernandez_RGE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernández, M. A., Llopis, C. Ó., García, G. A., Olmos, P. J., & Martínez, S. P. (2017). Tell me what you are like and I'll understand why you are leaving. *Universia Business Review*, 55(1), 10-117. Obtenido de

<http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=4a41cbcf-2890-41a5-a847-3df0d3f83a64%40sessionmgr101>

- Goetendia, A. M. (2020). Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública. *Horizonte de la Ciencia, 10*(19), 236-254. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5709/570962992018/570962992018.pdf>
- Guevara, B. M., Tobar, G. L., & Sanín, P. (2020). Mediación del compromiso afectivo entre las prácticas de gestión humana y las conductas de ciudadanía organizacional en jefes colombianos. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología, 19*(1), 1-13. Obtenido de <https://revistas.unbosque.edu.co/index.php/CHP/article/view/2988/2384>
- Hernandez, R., Sampieri, R., & Mendoza, C. (2019). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Israel, B., Kifle, W., Tigist, D., & Fantahum, W. (2017). Organizational Commitment and its Predictors among Nurses Working in Jimma University Specialized Teaching Hospital, Southwest Ethiopia. *Primary Health Care: Open Access, 6*(4), 1-2. doi:10.4172/2167-1079.1000262
- Lagoueyte, G. I. (2015). El cuidado de enfermería a los grupos humanos. *Revista de la Universidad Industrial de Santander, 47*(2), 1-5. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/suis/v47n2/v47n2a13.pdf>
- Manzano, D. G. (2019). Compromiso organizacional y sentido de pertenencia en docentes: un estudio en una institución educativa pública y privada de quito-ecuador. *9*(2), 1-17. Obtenido de <http://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/rnv/article/view/220/179>
- Maslach, C. y. (1997). *MBI. Inventario "Burnout" de Maslach. Síndrome del "quemado" por estrés laboral asistencial*. Madrid: TEA Ediciones.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1997). *MBI. Inventario "Burnout" de Maslach. Síndrome del "quemado" por estrés laboral asistencial*. Madrid: TEA Ediciones.
- Máynez, G. (2016). Cultura y compromiso afectivo: ¿influyen sobre la transferencia interna del conocimiento? *Contaduría y Administración, 61*(1), 666-681. Obtenido de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0186104216300316?token=647C89236624F709FCDF679B1ADAC7F8D7920BE12F6B16BB7EE0D4BDBBDA3C511842DBCDDFA131C18945F6E3A47C3E1&originRegion=us-east-1&originCreation=20210712195123>
- Meller, P., & Allen, N. (1997). *Compromiso en el lugar de trabajo: La teoría, la investigación y aplicación*.
- Neves, T., Graveto, J., Rodrigues, V., Marôco, J., & Parreira, P. (2018). Compromiso organizacional, cualidades psicométricas e invarianza del cuestionario de Meyer y Allen para enfermeros portugueses. *Revista Latino-Americana de Enfermagem, 26*(e3021), 1-11. doi:10.1590/1518-8345.2407.3021
- Ñaupas, P., Valdivia, D. R., Palacios, V. J., & Romero, D. E. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Bogota: Ediciones de la U.

- Orgambídez, A., & Almeida, H. (2018). Predictors of Organizational Commitment in Nursing: Results from Portugal. *Invest. Educ. Enferm*, 36(1), 1-38. doi:10.17533/udea.iee.v36n1e14
- Pachas, M. P. (2016). Estrés laboral del personal de enfermería y el desempeño profesional en el servicio de emergencia del hospital José Casimiro Ulloa. [Tesis de Maestría]. Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5743/PACHAS_MM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Palomino, O. J., Peña, C. J., Zevallos, Y. G., & Orizano, Q. L. (2019). *Metodología de la Investigación: Guía para elaborar un proyecto en salud y educación*. Lima: San Marcos.
- Patlan, P. J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Salud uninorte*, 35(1), 1-30. Obtenido de <https://www.proquest.com/docview/2365160765/B8E8A70F42934754PQ/13?accountid=37408>
- Pérez, M. J. (2017). *Trata el estrés con PNL*. España: Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Quispe, F., & Paucar, S. (2019). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Revista de Investigación*, 10(2), 64-83. Obtenido de <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=c514b6d0-0338-434a-a5f5-d289328c99c8%40pdc-v-sessmgr03>
- Ramos, L. M. (2017). Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de la salud que trabajan en el Centro de Salud. [Tesis de Maestría]. Perú, Huanuco. Obtenido de <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/362/TESIS%20FINAL%202.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional*. Mexico: Pearson Educación.
- Rolim, S. A., Trevisan M, J., Cruz R, M., Fernandez, L. M., Quina, G. M., & Perfeito. (2017). Estrés Ocupacional y factores asociados a enfermeros de Hospitales Públicos. *Cogitare enfermagem*, 22(3). Obtenido de <https://revistas.ufpr.br/cogitare/article/view/50238>
- Ruíz, S. M. (2019). Relación entre estrés laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la unidad de administración de la Gerencia Regional de Salud. [Tesis de Maestría]. Trujillo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37570/ruiz_sm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sagaró, d. C., & Zamora, M. L. (2020). Técnicas estadísticas para identificar posibles relaciones bivariadas. *Revista Cubana de Anestesiología y Reanimación*, 19(2), 1-23. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/scar/v19n2/1726-6718-scar-19-02-e603.pdf>
- Sallan, J. M., Simo, P., Fernandez, V., & Enache, M. (2009). The relationship between organizational commitment and intention to leave: A model of two components of continuance commitment. *Cuadernos de gestión*, 10(2). Obtenido de https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/7717/CdG_1021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Silva, V. F. (2020). Estres laboral y compromiso organizacion en los colaboradores OPECOVI S.A.C. [*Tesis de Maestría*]. Pimentel- Peru. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8072/Silva%20V%C3%A1zquez%20Floribel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tello, F. E. (2021). Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital Belén de Lambayeque. [*Tesis de Maestría*]. Lambayeque. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57935/Tello_FEK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valderrama, M. S., & Jaimes, M. C. (2019). *El desarrollo de la tesis Descriptiva- Comparativa, correlacional y cuasi experimental*. Perú: Editorial San Marcos.
- Vila, V., Castro, C. C., & Álvarez, P. D. (2016). Antecedentes del compromiso afectivo de los empleados de pymesintensivas en conocimiento. *European Research on Management and Business Economics*, 22(1), 25-30. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.iedee.2015.10.004>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA																				
TÍTULO: Estrés laboral y compromiso organizacional de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia Hospital Sub Regional de Andahuaylas Apurímac, 2021. AUTOR: Dalila Campana Cárdenas.																				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables																	
¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas Apurímac, 2021?	Determinar la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas Apurímac, 2021	Existe la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas Apurímac, 2021	Variable 1: Estrés laboral																	
			<table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicador</th> <th>Ítems</th> <th>Escala</th> <th>Nivel y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Agotamiento emocional</td> <td>Nivel de agotamiento Sobrecarga laboral</td> <td>1-9</td> <td rowspan="3"> Escala: ordinal Nivel: politómica Nunca=1 Alguna vez al año o meno=2 Algunas veces al mes=3 varias veces a la semana=4 Diariamente=5 </td> <td rowspan="3"> Estrés laboral: Bajo (42-58) Regular (59-64) Alto (65-74) Rango para (AE) Bajo: 18-22 Regular: 23-26 Alto: 27- 31 Rango para (D) Bajo: 10-17 Regular: 18-20 Alto: 21-24 Rango para (RP) Bajo:9-16 Regular: 17-20 Alto: 21-25 </td> </tr> <tr> <td>Despersonalización</td> <td>sensibilidad humana</td> <td>10-14</td> </tr> <tr> <td>Realización personal</td> <td>Apoyo Participación institucional</td> <td>15-22</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala	Nivel y rangos	Agotamiento emocional	Nivel de agotamiento Sobrecarga laboral	1-9	Escala: ordinal Nivel: politómica Nunca=1 Alguna vez al año o meno=2 Algunas veces al mes=3 varias veces a la semana=4 Diariamente=5	Estrés laboral: Bajo (42-58) Regular (59-64) Alto (65-74) Rango para (AE) Bajo: 18-22 Regular: 23-26 Alto: 27- 31 Rango para (D) Bajo: 10-17 Regular: 18-20 Alto: 21-24 Rango para (RP) Bajo:9-16 Regular: 17-20 Alto: 21-25	Despersonalización	sensibilidad humana	10-14	Realización personal	Apoyo Participación institucional	15-22	
Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala	Nivel y rangos																
Agotamiento emocional	Nivel de agotamiento Sobrecarga laboral	1-9	Escala: ordinal Nivel: politómica Nunca=1 Alguna vez al año o meno=2 Algunas veces al mes=3 varias veces a la semana=4 Diariamente=5	Estrés laboral: Bajo (42-58) Regular (59-64) Alto (65-74) Rango para (AE) Bajo: 18-22 Regular: 23-26 Alto: 27- 31 Rango para (D) Bajo: 10-17 Regular: 18-20 Alto: 21-24 Rango para (RP) Bajo:9-16 Regular: 17-20 Alto: 21-25																
Despersonalización	sensibilidad humana	10-14																		
Realización personal	Apoyo Participación institucional	15-22																		
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas																		
¿Cuál es la relación entre agotamiento emocional y el compromiso organizacional del profesional de enfermería del servicio emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas Apurímac, 2021?	Establecer la relación entre agotamiento emocional y el compromiso organizacional del profesional de enfermería del servicio emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas Apurímac, 2021.	Existe relación entre agotamiento emocional y el compromiso organizacional del profesional de enfermería del servicio emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas Apurímac, 2021.																		
¿Cuál es la relación entre la despersonalización y el compromiso organizacional del profesional de enfermería del servicio emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas Apurímac, 2021?,	Establecer la relación entre la despersonalización y el compromiso organizacional del profesional de enfermería del servicio emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas Apurímac, 2021	Existe relación entre la despersonalización y el compromiso organizacional del profesional de enfermería del servicio emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas Apurímac, 2021																		

<p>Cuál es la relación entre la realización personal y el compromiso organizacional del profesional de enfermería del servicio emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas Apurímac, 2021?</p>	<p>Establecer la relación entre la realización personal y el compromiso organizacional del profesional de enfermería del servicio emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas Apurímac, 2021</p>	<p>Existe relación entre la realización personal y el compromiso organizacional del profesional de enfermería del servicio emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas Apurímac, 2021</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1214 189 1384 311"></td> <td data-bbox="1384 189 1554 311"></td> <td data-bbox="1554 189 1657 311"></td> <td data-bbox="1657 189 1839 311"></td> <td data-bbox="1839 189 2080 311"></td> </tr> <tr> <td colspan="5" data-bbox="1214 336 2080 368">Variable 2: Compromiso organizacional</td> </tr> <tr> <th data-bbox="1214 384 1402 440">Dimensión</th> <th data-bbox="1402 384 1574 440">Indicador</th> <th data-bbox="1574 384 1686 440">Ítems</th> <th data-bbox="1686 384 1821 440">Escala</th> <th data-bbox="1821 384 2009 440">Nivel y rangos</th> </tr> <tr> <td data-bbox="1214 440 1402 544">Compromiso afectivo</td> <td data-bbox="1402 440 1574 544">Sentimientos por la empresa Pertinencia Identificación</td> <td data-bbox="1574 440 1686 544">1- 7</td> <td data-bbox="1686 440 1821 544">Muyen desacuerd o=1</td> <td data-bbox="1821 440 2009 544" rowspan="3">Compromiso organizacional: Estrés bajo (47-62) Estrés medio (63-66) Estrés alto (67-81) Bajo 36-56 Regular 57-65 Alto 66-90</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1214 544 1402 619">Compromiso continuidad</td> <td data-bbox="1402 544 1574 619">Beneficios Costos financieros</td> <td data-bbox="1574 544 1686 619">8-12</td> <td data-bbox="1686 544 1821 619">En desacuerd o=2</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1214 619 1402 1034">Compromiso normativo</td> <td data-bbox="1402 619 1574 1034">Obligación Deber Culpa</td> <td data-bbox="1574 619 1686 1034">13-18</td> <td data-bbox="1686 619 1821 1034">Indiferent e=3 De acuerdo= 4 Muy de acuerdo= 5</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1821 863 2009 938"></td> <td data-bbox="1821 863 2009 938"></td> <td data-bbox="1821 863 2009 938"></td> <td data-bbox="1821 863 2009 938"></td> <td data-bbox="1821 863 2009 938">Bajo 7-14 Regular 15-19 Alto 20-25</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1821 962 2009 1034"></td> <td data-bbox="1821 962 2009 1034"></td> <td data-bbox="1821 962 2009 1034"></td> <td data-bbox="1821 962 2009 1034"></td> <td data-bbox="1821 962 2009 1034">Bajo 9-18 Regular 19-23 Alto 24-30</td> </tr> </table>						Variable 2: Compromiso organizacional					Dimensión	Indicador	Ítems	Escala	Nivel y rangos	Compromiso afectivo	Sentimientos por la empresa Pertinencia Identificación	1- 7	Muyen desacuerd o=1	Compromiso organizacional: Estrés bajo (47-62) Estrés medio (63-66) Estrés alto (67-81) Bajo 36-56 Regular 57-65 Alto 66-90	Compromiso continuidad	Beneficios Costos financieros	8-12	En desacuerd o=2	Compromiso normativo	Obligación Deber Culpa	13-18	Indiferent e=3 De acuerdo= 4 Muy de acuerdo= 5					Bajo 7-14 Regular 15-19 Alto 20-25					Bajo 9-18 Regular 19-23 Alto 24-30
Variable 2: Compromiso organizacional																																									
Dimensión	Indicador	Ítems	Escala	Nivel y rangos																																					
Compromiso afectivo	Sentimientos por la empresa Pertinencia Identificación	1- 7	Muyen desacuerd o=1	Compromiso organizacional: Estrés bajo (47-62) Estrés medio (63-66) Estrés alto (67-81) Bajo 36-56 Regular 57-65 Alto 66-90																																					
Compromiso continuidad	Beneficios Costos financieros	8-12	En desacuerd o=2																																						
Compromiso normativo	Obligación Deber Culpa	13-18	Indiferent e=3 De acuerdo= 4 Muy de acuerdo= 5																																						
				Bajo 7-14 Regular 15-19 Alto 20-25																																					
				Bajo 9-18 Regular 19-23 Alto 24-30																																					

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Estrés laboral	El estrés es el cansancio físico y mental que la persona experimenta en su labor diaria, por ello es claro que el estrés puede estar presente en cada momento de la vida y actividades del ser humano (Maslach & Jackson, 1997)	Para medir el estrés laboral se empleará el instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI) de (Maslach & Jackson, 1997) adaptado por Costillo (2020)	Agotamiento emocional Despersonalización Realización personal	Nivel de agotamiento Sobrecarga laboral Sensibilidad humana Apoyo Participación institucional	Ordinal
Compromiso organizacional	El compromiso organizacional es el nivel que un individuo aporta hacia una institución, de tal forma que muestra resultados respecto a la disposición para extender o abandonar la empresa. (Meller & Allen, 1997, p. 61)	Para medir el compromiso organizacional se empleará Escala de Compromiso Organizacional-OCQ de Meyer y Allen (1997) y adaptada por contreras (2017)	Compromiso afectivo: Compromiso de continuidad: Compromiso normativo	Sentimientos por la empresa Pertinencia Identificación Beneficios Costos financieros Obligación Deber Culpa	Ordinal

Anexo 3. Cuestionario variable estrés laboral



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

FICHA DE REGISTRO DE DATOS DE LA VARIABLE: ESTRÉS LABORAL

PROPÓSITO: El propósito del siguiente Ficha es recoger información sobre el estrés laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia Hospital Sub Regional de Andahuaylas

INSTRUCCIONES: Lea con mucha atención y marque con la mayor sinceridad posible

**1: Nunca, 2: Alguna vez al año o menos, 3: Algunas veces al mes,
4: varias veces a la semana, 5: Diariamente**

Nº	DIMENSIONES / ítems	NUNCA	ALGUNA VEZ AL AÑO O MENOS	ALGUNAS VECES AL MES	VARIAS VECES A LA SEMANA	DIARIAMENTE
	DIMENSIÓN 1 AGOTAMIENTO EMOCIONAL					
1	Debido a su trabajo se siente emocionalmente agotado					
2	Al final de su turno de trabajo se siente agotado					
3	Se encuentra cansado cuando se levanta por las mañanas y tiene que enfrentarse a otro día de trabajo					
4	Trabajar con pacientes todos los días es agotado					
5	Siento que mi trabajo me está desgastando					
6	Me siento frustrado por mi trabajo					
7	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.					
8	Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés.					
9	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades					
	DIMENSIÓN 2 DESPERSONALIZACIÓN					
10	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos					
11	Siento que me he hecho más duro con la gente					
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente					
13	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender.					
14	Siente que los familiares de sus pacientes le culpan de algunos de sus problemas					
	DIMENSIÓN 3 REALIZACIÓN PERSONAL					
15	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes					
16	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes					
17	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.					
18	Me siento con mucha vitalidad					
19	Tengo facilidad para crear un ambiente relajado a mis pacientes.					
20	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes					
21	He realizado muchas cosas que vale la pena este trabajo					
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada					

Anexo 4. Cuestionario compromiso organizacional



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

FICHA DE REGISTRO DE DATOS DE LA VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

PROPÓSITO: El propósito del siguiente Ficha es recoger información sobre el compromiso organizacional de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia Hospital Sub Regional de Andahuaylas

INSTRUCCIONES: Lea con mucha atención y marque con la mayor sinceridad posible

1: Muy en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Indiferente, 4: De acuerdo, 5: Muy de acuerdo

Nº	DIMENSIONES / ítems	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO					
1	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.					
2	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa					
3	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.					
4	Me siento como parte de una familia en esta empresa.					
5	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.					
6	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella					
7	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la empresa donde trabajo					
	DIMENSIÓN 2: COMPROMISO POR CONTINUIDAD					
8	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
9	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa					
10	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi empresa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo					
11	Ahora mismo sería duro para mí dejar la empresa donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.					
12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.					
	DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO					
13	Una de las principales razones por las que continué trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella					
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora mi empresa.					
15	Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa considerando todo lo que me ha dado					
16	Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.					
17	La empresa donde trabajo merece mi lealtad					
18	Creo que le debo mucho a esta empresa					

Anexo 6. Confiabilidad de instrumentos

Valor	Significado
,053 a menos	Nula confiabilidad
,54 a ,59	Baja confiabilidad
,60 a ,65	Confiable
,66 a ,71	Muy confiable
,72 a ,99	Excelente confiabilidad
1.00	Perfecta confiabilidad

Fuente: elaboracion propia

Anexo 7. Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
ESTRES	,133	54	,018
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	,147	54	,005

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 8. Escala de valor de Rho de Spearman

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 - -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 - -0,89	Correlación alta
-0,4 - -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 - -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 - -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 - 0,19	Correlación positiva muy baja

0,2 - 0,39	Correlación positiva baja
0,4 - 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 - 0,89	Correlación positiva alta
0,9 - 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Anexo 9. Autorización de trabajo de investigación



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Hospital Sub Regional de Andahuaylas Hugo Pesce Pescetto
Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"



AUTORIZACION

La Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación del Hospital Sub Regional de Andahuaylas autoriza a realizar la recolección de datos del Trabajo de investigación para la Obtención de grado Académico como Magister en Gestión de los servicios de la Salud con el Tema "**Estrés laboral y compromiso Organizacional en los profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital sub regional de Andahuaylas 2021**", a :

Lic. Enf. Dalila Campana Cardenaz

Se expidió la presente autorización para poder realizar la recolección de Datos que contribuyan a la elaboración del presente trabajo de investigación

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS

Obst. Mario Guillermo Vilches Ascue

Jefe Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación

Jefe Unidad de Investigación y Apoyo a la Docencia
Hospital Sub Regional Andahuaylas



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 18 de junio de 2021

Carta P. 245-2021-UCV-EPG-SP

MEDICO CIRUJANO
ANTHONY CLINT TORRES GUTIÉRREZ
DIRECTOR EJECUTIVO
HOSPITAL SUB REGIONAL ANDAHUAYLAS

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **CAMPANA CARDENAS, DALILA**; identificado(a) con DNI/CE N° 40119130 y código de matrícula N° 7002453627; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD en modalidad semipresencial quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

ESTRÉS LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL SUB REGIONAL ANDAHUAYLAS,2021

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.

Anexo 9. Fotografías de evidencias en la aplicación de los instrumentos en el Hospital Sub Regional Andahuaylas



