



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Estrés laboral y compromiso organizacional en trabajadores del
sector salud de Lima Norte, 2021 en tiempos de pandemia Covid-**

19

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Chiroque Vilchez, Angie Carolina (orcid.org/0000-0002-6536-6893)

ASESOR:

Mg. Velarde Camaqui, Davis (orcid.org/0000-0001-9064-7104)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a las personas que me han apoyado, los que empezaron conmigo y no dejaron de motivarme. A pesar de todo nunca me soltaron y aún siguen aquí, esperando a que diga "LO LOGRE"

Chiroque Vilchez Angie

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis padres, a mi mamá que me pasaba el café para las amanecidas, a ellos que se quedaban de madrugada conmigo. Me alegra mucho compartir mi vida con ustedes, gracias por formar parte de mí.

Chiroque Vilchez, Angie

Índice

| | Pág. |
|--|-------------|
| Dedicatoria | II |
| Agradecimiento | III |
| Página de jurado | IV |
| Índice | V |
| Resumen | VII |
| Abstract | VIII |
| I. Introducción | |
| II. Marco teórico | |
| III. Tipo y diseño de investigación | |
| 3.1 Tipo y Diseño de investigación | 13 |
| 3.2 Operacionalización de las variables | 13 |
| 3.3 Población, muestra y muestreo | 14 |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 15 |
| 3.5 Procedimientos | 20 |
| 3.6 Métodos de análisis de datos | 21 |
| 3.7 Aspectos éticos | 21 |
| IV. REFERENCIAS | 39 |
| ANEXOS | 48 |

Índice de Tablas

| | | |
|----------|--|----|
| Tabla 1. | Prueba de Normalidad de estrés laboral y compromiso organizacional. | 23 |
| Tabla 2. | Correlación entre las variables estrés laboral y compromiso organizacional | 24 |
| Tabla 3. | Relación entre estrés laboral y las dimensiones de compromiso organizacional | 24 |
| Tabla 4. | Relación entre compromiso organizacional y las dimensiones de estrés laboral | 25 |
| Tabla 5. | Diferencias del estrés laboral según sexo | 25 |
| Tabla 6. | Diferencias del compromiso organizacional según sexo | 26 |
| Tabla 7. | Niveles de estrés laboral general | 26 |
| Tabla 8. | Niveles de compromiso organizacional general | 27 |
| Tabla 9. | Niveles del estrés laboral y compromiso organizacional de ambos sexos. | 27 |
| | | 28 |

Índice de Figuras

| | | |
|-----------|--|----|
| Figura 1. | Prueba de Normalidad del estrés laboral y compromiso organizacional | 23 |
| Figura 2. | Correlación entre las variables entre estrés laboral y compromiso organizacional | 24 |
| Figura 3. | Coefficiente de relación entre estrés laboral y las dimensiones de compromiso organizacional | 24 |

| | | |
|-----------|---|----|
| Figura 4. | Coeficiente de relación entre compromiso organizacional y las dimensiones de estrés laboral | 25 |
| Figura 5. | Diferencias del estrés laboral según sexo | 25 |
| Figura 6. | Diferencias del compromiso organizacional según sexo | 26 |
| Figura 7. | Niveles de estrés laboral general | 26 |
| Figura 8. | Niveles de compromiso organizacional general | 27 |
| Figura 9. | Niveles del estrés laboral y compromiso organizacional de ambos sexos. | 27 |

Resumen

La investigación tuvo principalmente el objetivo de determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en trabajadores del sector salud de Lima Norte 2021. El diseño de la investigación fue cuantitativo, tipo básica y de diseño correlacional. La muestra se conformó por 500 personas del sector salud entre ellos: Psicólogos, enfermeras (os) y médicos. los instrumentos aplicados la investigación fueron, Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS y Cuestionario de Compromiso Organizacional ($\rho = -.248$) los resultados indicaron mayor estrés laboral menos compromiso organizacional; así mismo se encontró que un 557.2% de los trabajadores del sector salud presentan un nivel moderado de estrés y un 565% un nivel moderado de compromiso organizacional. Finalmente se evidencio que no hay diferencia significativa tanto el E.L y el C.O en la comparación de los grupos por sexo.

Palabras clave: Estés Laboral, E.L, Compromiso Organizacional, C.O, sector salud, médicos, enfermeras y psicólogos

Abstract

The main objective of the research was to determine the relationship between work stress and organizational commitment in workers in the health sector of Lima Norte 2021. The research design was quantitative, basic type and correlational design. The sample was made up of 500 people from the health sector, including: psychologists, nurses and doctors. The instruments applied to the research were the ILO-WHO Work Stress Questionnaire and the Organizational Commitment Questionnaire ($\rho = -.248$). The results indicated greater work stress and less organizational commitment; Likewise, it was found that 557.2% of health sector workers present a moderate level of stress and 565% a moderate level of organizational commitment. Finally, it was evidenced that there is no significant difference in both the E.L and the O.C in the comparison of the groups by sex.

Keywords: Work Stress, E.L, Organizational Commitment, C.O, health sector, doctors, nurses and psychologists.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el estrés laboral es un tema significativo y relevante; es por ello que ha tomado gran presencia en todos los ámbitos profesionales. El estrés, como investigación clínica, muestra una variedad de factores que desencadenan en la productividad y seguridad del individuo; en lo laboral, el estrés afecta de forma negativa en el rendimiento del trabajador y pone en riesgo su compromiso con la empresa (Fuentes, 2020). Además, también podría generar dificultades en la salud e incrementar el porcentaje de daños y emergencias laborales (Ministerio de Salud [MINSA], 2020).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) dió a conocer en su investigación; que México es el país con mayor estrés, ya que ha indicado que el 75.5% de su población lo sufre, el segundo lugar, lo ocupa China con 73% y finalmente Estados Unidos con 59%.

Adicionalmente, se vive una pandemia mundial, debido al virus SARS-CoV-2, denominada Covid-19; sin embargo, el sistema de salud resaltó su papel de manera importante ante esta nueva situación actuando de primera instancia (Olowaseun et al., 2021).

La Organización Mundial de la Salud (2020) hizo referencia a la enfermedad que ocasiona el estrés tanto mental, como físico; durante el 2019 en el Caribe y Latinoamérica han reportado 88 millones de personas con síntomas emotivos que pertenecen al estrés y finalmente a nivel global, alrededor de 490 millones de sujetos sufren estrés. Además, la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2020) señaló que el virus SARS-Cov2, genera niveles altos de miedo e incertidumbre por temor a contagiarse.

La OIT (2020) mencionó que las empresas han reducido su fuerza laboral, ya que el 39% sufrió corte salarial y el 20% estuvo en la obligación de ofrecer una suspensión perfecta sin goce. Sin embargo, se sugirió que el 25% de las empresas lleven a cabo prácticas, para mejorar las técnicas de competencias y el 67% debió reforzar el papel de liderazgo. Por otra parte, la OIT (2016) señaló que entre el 12% y 15% de colaboradores en la

Encuesta Centroamericana de salud y trabajo refieren haber sentido estrés y tensión en sus puestos de trabajo.

La encuesta Europea de Empresas en su informe sobre riesgos nuevos ([ESENER],2019) señalaron que las enfermedades laborales en exceso, tiene una carga laboral de 23% en trabajadores europeos, ya que usualmente tienen horarios atípicos y contratos atípicos y que el 20.4% tienen trabajo excesivo muy a menudo.

Una investigación del MINSA (2019) reveló que el 25.9% de los habitantes adultos de Lima Metropolitana padece de índices altos de estrés en su centro de trabajo, mientras tanto en lugares como Ayacucho, Cajamarca y Huaraz el porcentaje se eleva a 33.9%. En estas ciudades la problemática perjudica más a las féminas que a los varones. El Ministerio de trabajo ([MINSA],2020) en su informe anual indicó que la población atendida muestra un estrés de 15% más que en el año 2019.

A nivel local, la revista Health Care and Global Health (2021) indicó los niveles de estrés en el norte de Lima, resaltando que el nivel más alto es de 47.1% nivel moderado fue de 29.4% y el 23.5% fue el nivel más bajo de estrés.

Ante lo mencionado anteriormente, se formula la siguiente pregunta, ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en trabajadores del sector salud de Lima Norte, 2022 en tiempos de pandemia Covid-19?

Respecto a la justificación de la investigación, en lo teórico, este estudio servirá de base en las investigaciones futuras, dado que contribuye de manera científica y primordialmente brindará información sobre dos variables psicológicas: el estrés laboral y el compromiso organizacional, ambos temas son de suma importancia para poder explicar la conducta de muchos de los colaboradores del Sector salud de Lima Metropolitana, 2021.

A nivel metodológico, se examinaron dos instrumentos de manera minuciosa, para determinar la validez y confiabilidad en la muestra de

estudio. Las cuáles fueron: Escala de estrés laboral de la OIT - OMS y Cuestionario de compromiso organizacional (CCO) para que así las variables puedan evaluarse de forma conjunta. A nivel práctico, se determinará la relación que existe entre las variables y a partir de los resultados se realizarán programas preventivos y motivacionales a los trabajadores del sector salud para mejorar su ambiente laboral.

En tal sentido, se formula el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre estrés laboral y compromiso organizacional en los trabajadores del sector salud de Lima Norte, 2021, durante pandemia; del cual se desprenden los siguientes objetivos específicos: a) Determinar la relación del estrés laboral y las dimensiones del compromiso organizacional expresada en afectivo, normativo y continuidad; b) Determinar la relación del compromiso organizacional y las dimensiones del estrés laboral expresada en superiores y recursos - organización y equipo de trabajo; c) Determinar las diferencias del estrés laboral en los trabajadores del sector salud según sexo; d) Determinar las diferencias del compromiso organizacional en los trabajadores del sector salud según sexo; e) Describir los niveles del estrés laboral en los trabajadores del sector salud; f) Describir los niveles del compromiso organizacional en los trabajadores del sector salud.

Por lo tanto, se plantea la siguiente hipótesis general: Existe relación significativa entre estrés laboral y compromiso organizacional en los trabajadores del sector salud de Lima Metropolitana, 2021; y como hipótesis específicas, las siguientes: a) Existe relación significativa entre estrés laboral y las dimensiones del compromiso organizacional expresada en afectivo, normativo y continuidad; b) Existe relación significativa entre compromiso organizacional y las dimensiones del estrés laboral expresada en superiores y recursos - organización y equipo de trabajo; c) Existen diferencias significativa en cuanto al estrés laboral en los trabajadores del sector salud según sexo y años de servicio; d) Existen diferencias significativas en cuanto al compromiso organizacional en los trabajadores del sector salud según sexo y años de servicio.

II. MARCO TEÓRICO

Con el propósito de ampliar el conocimiento de las variables de estudio, se realizó una búsqueda exhaustiva y no se logró encontrar antecedentes nacionales, a consecuencia de ellos se tomaron en cuenta los siguientes hallazgos de ámbito internacional:

Macotella y Mendoza (2021) determinaron la relación del estrés laboral y el compromiso organizacional en teleoperadores. El estudio es cuantitativo de diseño descriptivo correlacional. La muestra tuvo 128 teleoperadores de ambos sexos, entre 20 a 40 años, los instrumentos que se usaron fueron: el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT - OMS y Compromiso organizacional de Meyer y Allen. Logrando concluir que existe una relación inversa significativa entre ambas variables ($Rho = -.337$), quiere decir a mayor estrés, menor es el compromiso organizacional.

Onofre (2021) investigó la influencia del estrés en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades FF. AA., Ecuador. El estudio fue de enfoque cuantitativo, no experimental; de corte transversal y correlacional. La muestra fue de 40 trabajadores de ambos géneros, con edades comprendidas entre 24 y 63 años. Utilizó el cuestionario de Estrés Laboral de la OIT - OMS (1989), validado en Latinoamérica por Medina (2007) y el Cuestionario de Evaluación del Desempeño del Ministerio de Trabajo (2018). En su investigación concluyó que el estrés laboral en la D.T.H. es bajo (47 %); lo cual indica que los trabajadores se encuentran ejecutando sus labores con eficiencia, conservando el control del estrés que no altera a su productividad laboral.

Chulca (2021) examinó el estrés laboral del personal en la Empresa de Explotación Minera Expliquen Minera S.A. El enfoque de índole cuantitativo descriptivo de diseño no experimental, de tipo transeccional. La muestra obtenida fue de 37 personas comprendidas en el rango de edad de 18 a 60 años. El instrumento que utilizó fue el Cuestionario de Estrés laboral de la OIT-OMS. Como conclusión, el autor validó en su investigación la existencia del estrés laboral en la muestra de estudio,

debido a que se encontró que el nivel es de 107.5, que acorde a la escala de calificación del cuestionario, pertenece a un grado de estrés intermedio.

Fretel et al. (2020) explicaron el compromiso laboral y el estrés mediante la comunicación e intenciones de rotación en los empleados de los hospitales privados de West, Denpasar. El método fue cuantitativo y asociativo. La muestra fue de 206 empleados de los hospitales privados y la técnica de análisis fue regresión lineal del método de Baron y Kenny. Las pruebas que se usaron y se adaptaron fueron estrés de Cartwright & Cooper (1998) y Robbins y Judge (2017), la Encuesta Compromiso Organizacional de Allen y Meyer (1990). Se concluyó que las variables tienen una influencia negativa e influencia media, sobre la rotación de los trabajadores.

Hind et al. (2020) evaluaron el desempeño de las enfermeras en el servicio de salud a nivel internacional, buscan los niveles del compromiso organizacional en ellos. La muestra fue de 384 participantes y solo 337 respondieron, el tipo de estudio fue cuantitativo, descriptivo y transversal. La prueba que se utilizó fue el cuestionario de Meyer y Allen (1991). Se obtuvo en general un 47.8% en donde las enfermeras estuvieron de acuerdo con los ítems de la prueba CO. Así mismo la mayoría de enfermeras mostró un nivel moderado de CO, este se relacionaba positivamente con las variables sociodemográficas (edad, nacionalidad).

Ayfer et al. (2019) estudiaron a las enfermeras que trabajan en las cárceles de Turquía, evaluando la calidad de trabajo y el compromiso laboral. Las personas que participaron dentro de la investigación fueron 513 enfermeras; el estudio descriptivo correlacional. Los instrumentos son escala WRQoL desarrollada originalmente por Van Llaar, Edwards y Easton en 2007 y la escala de Compromiso organizacional creada por Meyer y Allen (1991). Así mismo los participantes obtuvieron un nivel moderado, ante la calidad de vida y el compromiso organizacional, con un 20% de varianza.

Odor (2019) indaga en el Policlínico Estatal de Delta, Ogwashi Uku, el estrés laboral y las tres dimensiones del compromiso laboral en sus

empleados. Este estudio es descriptivo y de regresión. Se cuestionaron un total de 486 colaboradores. Usaron el cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, el cual tuvo ligeras mejoras. Finalmente se reveló que el estrés laboral está relacionado negativamente con el compromiso laboral y sus tres componentes “afectivo, normativo y continuidad”.

Vidal (2020) analizó el grado de estrés de cada sección de las empresas PYMES en Zaragoza. El diseño fue descriptivo e inferencial. La muestra tomada fue de 164 trabajadores. Los instrumentos de evaluación fueron el Cuestionario de Estrés laboral de la OIT-OMS (1989) y el Cuestionario de Salud de Golbert. El estudio concluyó que se hallaron diferencias relevantes en el nivel de estrés de acuerdo con los sectores de construcción y servicios, contemplando el área de servicios como el valor más alto.

Soria (2019) evaluó el estrés laboral y el síndrome de Burnout en los trabajadores de una empresa dedicada a la recuperación de cartera financiera en la ciudad de Quito. La investigación fue de tipo descriptivo, de método deductivo-descriptivo. La muestra fue de 85 colaboradores. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario sobre Estrés laboral de la OIT - OMS (1989) y el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach & Jackson (1981). El autor determinó que las conclusiones sobre el estrés laboral a nivel general son de 65,7, el que en función a la escala de grado de riesgo se estima como bajo nivel de estrés; con respecto a la evaluación de Burnout se concluye que en todos los participantes del estudio no existe el Burnout.

Silveira et al. (2019) buscaron enlazar la calidad de vida en el trabajo y el estrés laboral en el equipo de enfermería de la Unidad de Urgencias en Brasil. El estudio fue transversal, correlacional. Los encuestados fueron 109 profesionales de enfermería. Los instrumentos que aplicaron fueron el Cuestionario con perfil demográfico y laboral, Job Stress Scale y la calidad de vida en el trabajo a través de la guía de Walton. Los resultados que obtuvieron en el Job Stress Scale fue que el 14,7% califica el empleo de alta presión, el 8,3% laboral eficaz, el 40,4% ocupación

inactiva y 36,7% labor de baja presión; en la evaluación sobre la calidad de vida en el trabajo el 39,5 % se encuentra disconformes y el 60,5% se halla conforme. Finalmente concluyen que el personal de salud percibe una calidad de vida adecuada y están comprometidos moderadamente al estrés laboral.

La teoría macro que relaciono el Estrés Laboral y Compromiso Organizacional, tenemos la teoría de dos factores de la motivación, está se desarrolló por Frederick (1959, citado en Gomez, 2001) su modelo lo divide en dos grupos, el primero identifica como los *motivadores*, el cual indica los factores internos que van generando satisfacción laboral y mayor motivación en el trabajo, y segundo grupo el cual llamó *higiene y factores de mantenimiento*, puede traer insatisfacción activa y hasta desmotivación. Ante ello, Leong et al. (1996) que identifican al estrés como un fenómeno no deseable, ya que este ocasiona dificultad al enfrentamiento a los factores que van provocando estrés dentro del ambiente laboral, trayendo como consecuencias mentales negativas afectando la salud y el desempeño laboral de un trabajador. Para reforzar el concepto, Gomez et al. (2001) manifiestan que para generar el compromiso en los trabajadores, el desempeño laboral debe ser considerado un medio para valorar a los empleados y poder desarrollar este y distribuir recompensas.

Dentro de este trabajo abordaremos los estudios del estrés laboral y compromiso organizacional y explicaremos el desarrollo de cada variable dentro del marco histórico, epistemológico y fisiológico.

Para el marco histórico, Buunk et al. (1998) el estrés laboral se añadió como variable de investigación a mediados del siglo veinte. Stouffer et al. (1949) agregaron más conocimientos sobre ella durante la segunda guerra mundial señalando que los sentimientos de amenaza dan pase a algunas quejas psicosomáticas, intervenciones organizacionales, la rotación de unidades, y así poder inducir hacia el estrés hasta cierto punto. El término estrés también fue estudiado por Selye (1930 citado por Avila, 2014) el percibió a todos los pacientes quienes examinaba, indistintamente de la enfermedad que padecían, mostraban síntomas

frecuentes, comunes y generales: fatiga, falta de apetito, pérdida de peso, debilidad, etc. Aquellos indicios, fueron considerados por el estudiante como "Síndrome de estar enfermo".

Lazarus et al. (1986) relatan qué a través de los años, el estrés ha sido considerado como impulso, reacción e interacción, siendo el último término el usualmente consentido en la actualidad.

En el marco epistemológico Selye (1952) agregó un impulso científico a los conocimientos, dando a entender que el estrés es usado desde siglos atrás para explicar la aparición o no de algunas enfermedades. Cruz (2014) acentúa el concepto epistemológico del estrés en el cual los fenómenos se precisarán para poder analizar los límites sin descartar la perspectiva, sino como apartes de comprensión que abarca el estudio.

En el marco fisiológico, Ortega (1999) expone que al estrés laboral como el conjunto de fenómenos que se desarrollan en el organismo del colaborador, debido a la intervención de elementos estresantes y dañinos procedentes del trabajo. La Organización mundial de la Salud (OMS, 2004) considera que el estrés laboral es perjudicial para la salud del trabajador, tanto física, como psicológica y a la vez desfavorece la eficacia de las organizaciones para las que colaboran. Por otra parte, Stravoulka et al. (2019), comenta que el estrés laboral es la respuesta que el trabajador tiene sobre las demandas laborales que no son consecuentes a sus facultades e intelecto.

Para la parte del marco filosófico, Anderson et al. (2001) aportan que el estrés laboral son respuestas naturales del ser humano, enfocándose en la preocupación de los trabajadores que tienen hacia la organización, provocando consecuencias negativas alterando su desempeño, la salud mental y física; manifestándose en enfermedades físicas y emocionales, así como trastornos alimenticios. También, Ivancevich y Matteson (1980) en su teoría, determinan al estrés laboral como una reacción de adecuación influidas por las particularidades y desarrollos psicológicos del sujeto, en otras palabras, es el efecto de algún acto, circunstancia o acontecimiento superficial que sugiere demandas corporales u orgánicas propias a un individuo. A través de este concepto, se recopilan tres

dimensiones: 1) exigencias del medio ambiente, 2) una respuesta de adecuación influenciada. 3) desigualdades propias. Además, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2004) desprenden siete dimensiones dentro del estrés laboral: a) Clima organizacional, b) Estructura organizacional, c) Territorio organizacional, d) Tecnología, e) Influencia del líder, f) Falta de cohesión, g) Respaldo del grupo.

Superiores y recursos, consiste en la relación de los colaboradores con sus superiores y los recursos que la empresa les brinda para el desarrollo de funciones. Con respecto a esta dimensión se trabajó pausas activas y reconocimiento. Por otro lado, la dimensión 2, la cual está orientada a la organización y trabajo en equipo, esta se define como la visión general que se tiene de la organización la cual comprende la gestión de tiempo, comunicación asertiva y colaboración del equipo de trabajo.

Los primeros estudios realizados sobre el compromiso organizacional con respecto al marco teórico fueron apareciendo en los años 1960 como consecuencia de los estudios de Lodhal y Kejner (1945) pero, realmente se hizo popular en los 70's, dentro del ámbito americano y posteriormente en otros países. Gallardo et al. (2008) indicaron que esta variable ha tenido cambios, ya que en lo largo de los años se han enriquecido con teorías. En otro concepto, Becker (1992) refiere que el vínculo del compromiso organizacional, es psicológico y se refleja a partir del individuo y su relación con la empresa, tomando en cuenta que esta conexión puede darse en un tiempo prolongado, porque este debe ir acoplándose a la cultura que tiene la organización. Así mismo, Hunt et al. (1994, citado en Guixia, Basri y Jussoh,2019), consideraron que el compromiso organizacional se da desde que el colaborador tiene la aceptación de los objetivos propuestos por la misma empresa

Dentro del marco filosófico se hablarán de las diferentes teorías que existen: Por ello Robbins (1997) dentro de tu enfoque teórico, busca lo que más se descarta en esta variable, explica las expectativas de las personas y las acciones que influyen sobre las metas que se plantean, sosteniendo un trabajador motivado y que alcanza sus objetivos.

En relación al compromiso organizacional Arias et al. (2003) hace referencia al concepto de Steers consideró que es la energía relativa que el individuo logra identificar para lograr adentrarse a su organización, sintiendo un mayor grado de afinidad y reconocimiento, comprometiéndose más a su empresa. Presentaron un modelo que contiene tres fuentes: la primera son las características personales, como la edad y autoestima (aspectos de la personalidad), la segunda está relacionada con las características del trabajo, basándose en los hechos que suceden en el día a día en el trabajo, sus compañeros y la identificación de sus funciones. Esta última fuente parte desde las experiencias que ocurren dentro del trabajo, resaltando conductas donde pueden integrarse a un grupo e identificar lo importancia de ello para la organización, logrando determinar que la primera fuente se relaciona con los aspectos de cada individuo, dado así, ya que esta influye en la segunda y tercera fuente.

Avanzando con el tema, tomaremos como teoría central: Baez-Santana Et al usaron el modelo de Allen y Meyer (2018), ellos indican que el compromiso ayuda a contribuir la mejora de estancia a la empresa, así mismo va de la mano a un estado psicológico de los trabajadores. Por ello, los autores Allen y Meyer (1991) crearon un modelo tridimensional, contiene tres componentes: compromiso afectivo, refiere a la percepción del trabajador en cuanto al apoyo de la organización; segundo compromiso normativo, se percibe como el adeudo en la organización, el último componente continuo que es cuando un trabajador percibe la pérdida de algún beneficio.

Los factores que impulsan al compromiso organizacional: Gibson (1996) manifiesta que el compromiso organizacional, el individuo orienta en la organización y vincula la su identidad, a tal grado que ellos se involucren en las tareas asignadas invirtiendo tiempo y energía en ellas. Por consiguiente, Davis (2000) dice que el compromiso organizacional, es una medida subjetiva que capta la percepción de los empleados, identificando sus principios, con la intención de mantenerse en la organización y esforzándose de manera continua. Finalmente, Kinicki et

al. (2006) indagan la relación psicológica que va experimentado el individuo con respecto a su empresa y va manifestando como interioriza su perspectiva.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de investigación

La investigación es de tipo correlacional, esto es porque el análisis tiene como propósito explicar o aclarar los vínculos existentes entre las variables, por medio del manejo de los coeficientes de correlación, la cual tiene indicadores matemáticos que proporcionan datos sobre los niveles, potencia y dirección de la relación entre las variables (Cancela et al., 2010).

3.2 Diseño

Este estudio se ajustará al diseño no experimental, el cual se ejecutará sin manipular de manera intencional alguna variable. Se analizan los hechos, como se muestran en su entorno real y en un tiempo definido o no, para que seguidamente observarlos (Palella et al. 2010).

3.3 Operacionalización de las variables

Variable 1: Estrés laboral

Definición conceptual: Son respuestas adaptativas, calculadas en base a las particularidades individuales, que son resultado de un hecho, una circunstancia o un suceso externo que sugieren exigencias físicas y psicológicas de un sujeto (Ivancevich et al.1987).

Definición operacional: La variable será medida mediante por la Escala de Estrés laboral OIT – OMS se diseñó y validó por la OIT en conjunto con la OMS, sustentado por Ivancevich y Matteson en 1989 y tuvo una adaptación peruana por Suarez en el 2013.

Dimensiones: Compuesta por la dimensión, Superiores y Recursos, con ítems 1,2,3,4,5,6,7,15, 17,21 y 24 hacen referencia a los tramites y procesos

administrativos. La dimensión Organización y Equipo de trabajo, con ítems 8,9,10,11, 12, 13, 14,16, 18,19,20, 22,23,25 refiriéndose a la estructura, la cohesión y respaldo del grupo laboral.

Escala de medición: La escala que mide estos ítems son de tipo Likert. Compuesto por 25 reactivos y el nivel de medición es ordinal.

Variable 2: Compromiso Organizacional

Definición conceptual:

El compromiso organizacional es el deseo de los empleados para permanecer en una organización, experimentando tres mentalidades simultáneas que abarcan afectivo compromiso organizacional normativo y continuidad (Mayer et al.1997)

Definición operacional: Son alcanzados a través de los puntajes del Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen y adaptado por Figueroa en el 2016.

Dimensiones: Establecen tres dimensiones: Compromiso Afectivo: Ítems1,3,7,10,11,12,15; Continuidad: ítems 4,8,13,16,17 y Normativo: Ítems 2,5,6,9,14,18.

Escala de medición: La medición de los ítems es de escala tipo Likert. Está compuesto por 18 reactivos y su nivel de medición es ordinal.

Población, muestra y muestreo

Población

Son un conjunto de personas del que se quiere conocer algo en una investigación y pueden estar constituidos por humanos, empadronamientos médicos, nacimientos entre otros. (López, 2004). Así mismo, para el presente estudio la población elegida es finita. Según el Instituto Nacional de Estadística e informática (INEI, 2020) Lima cuenta con 85,982 médicos y enfermeras, información que no se ha actualizado debido a la pandemia por el Covid-19.

Muestra

Por ser una población infinita, se asumió un nivel de significancia de, con un margen de error de arrojando un mínimo de 384 personas para la muestra.

Muestreo

A continuación, el presente trabajo utilizará un muestreo no probabilístico, debido a que, con ese tipo de muestreo se escogen a los individuos de la población empleando criterios específicos e investigando hasta donde sea posible (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2019).

Criterios de inclusión

- Que los trabajadores pertenezcan al sector salud.
- Colaboradores que tengan un mínimo de 3 meses de antigüedad.
- Colaboradores que cumplan la edad de 30 a 50 años.
- Colaboradores que deseen participar en la encuesta.

Criterios de exclusión

- No cumplen con los criterios antes señalados.
- Colaboradores que se encuentren en periodo vacacional o licencia.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó la técnica de la encuesta la cual se usa como procedimiento de investigación, permitiendo conseguir y crear datos de modo eficaz y rápido (Casas et al. 2003).

Instrumentos

Ficha técnica 1

Nombre: Escala de estrés laboral de la OIT-OMS

Autores: Ivancevich y Matteson (1989)

Procedencia: Se diseñó el instrumento, alborado y validado por la OIT en conjunto con la OMS.

Adaptación peruana: Angela Lizeth Suárez Tunanñaña (2013)

Aplicación: Individual, grupal y organizacional

Población: 18 años en adelante.

Particularidad: Instrumento de exploración psicológica

Tiempo de aplicación: 10 a 15 minutos

Objetivo: identificar la capacidad de predecir las fuentes de riesgo psicosociales

Estructuración: La prueba consta de 7 áreas

Reseña Histórica

La escala de Estrés Laboral de la OIT – OMS fue diseñada, elaborada y validada por la OIT en conjunto con la OMS, sustentada por Ivancevich y Mattenson en 1989. El instrumento mide los estresores causados por la organización, grupales e individuales. Tiene un total de 25 ítems con 7 alternativas, con la escala numérica de tipo Likert (de 1. nunca a 7. siempre). Además, mide 7 áreas; Clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y grupo de respaldo. La adaptación peruana del cuestionario fue realizada por Ángela Suarez docente de la universidad César Vallejo en el 2013, la cual redujo las áreas de siete a solo dos, la primera fue denominada Recursos y Superiores, la segunda Organización y Equipo de Trabajo.

Consigna de aplicación:

- Leer cada ítem de manera muy cuidadosa.
- Indicar con qué frecuencia la condición descrita es fuente actual de estrés
- Marcar las respuestas que considere pertinente en cada uno de los ítems.

Calificación e interpretación

En la escala de Estrés Laboral, el puntaje de las dos escalas son la sumatoria de todos los ítems que están en el cuestionario, de tal modo que el total no de los niveles de estrés que va experimentando cada persona. La evidencia se adecua a cada sub-escala y un puntaje global en el rango de 0 a 7 puntos.

Propiedades psicométricas originales del instrumento

Se efectuó la validez de contenido, establecida en la estructura interna, mediante el análisis factorial y consecutivamente, se estimó la confiabilidad de los puntajes de cada dimensión, mediante el coeficiente Alfa de Cronbach.

Propiedades psicométricas de la adaptación peruana

En su muestra participaron asesores telefónicos de un contact Center de Lima, fueron 203 colaboradores. Así mismo en los resultados están: La confiabilidad y el método de consistencia interna (Alfa de Cronbach = .97) y la validez de constructo y contenido (Por lo cual su validez es confiable en Perú).

Propiedades psicométricas del instrumento del piloto

Se ejecutó el piloto a 60 trabajadores de centros de salud de Lima Metropolitana. Se obtuvo una confiabilidad de .952 en la escala completa. Contando con dos dimensiones, Superiores y Recursos obtuvo una confiabilidad de .952 y la otra dimensión Organización y Equipo de trabajo obtuvo .907, esto se ha considerado aceptable. La validez fue realizada con la correlación ítem-test, en el cuál de los 25 ítems se encontraron puntajes mayores a .20.

Ficha técnica 2

Nombre: Cuestionario de compromiso organizacional (CCO)

Autores: Meyer y Allen (1993)

Procedencia: Estados Unidos (EEUU)

Adaptación peruana: Figueroa de La Peña César Augusto (2016)

Aplicación: Individual y grupal

Población: 18 años en adelante.

Particularidad: Instrumento de exploración psicológica

Tiempo de aplicación: 10 a 15 minutos

Objetivo: La prueba evalúa el compromiso organizacional que tienen los individuos dentro de una organización.

Estructuración: La prueba consta de 3 áreas

Reseña histórica:

En 1993 los autores Meyer y Allen crearon el cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO) para comprender a los empleados de su institución, así ellos pondrían ahínco los objetivo, por ello es un elemento primordial de la eficiencia, productividad y efectividad de las organizaciones.

Arciniega et al. (2006) clasificaron los valores en cuatro con orden superior, la teoría propuesta fue de Schwartz para operacionalizar el desarrollo del compromiso organizacional, su muestra fue 982 empleados, para ello usaron las propiedades psicométricas del Cuestionario de compromiso organizacional y las tradujeron al español para poder evaluar sus dimensiones.

Consigna de aplicación:

- Leer cada ítem de manera cuidadosa.
- Recuerde que no existe repuestas negativas o positivas, solo se desea saber lo que sientes y como actúas en diversas situaciones.

Calificación e interpretación

El cuestionario de compromiso organizacional, alcanza su puntaje reuniendo las respuestas específicas y dividen los productos entre los números de ítems de la sub-escala respectivamente. Donde se evidencia los dos puntajes particulares, adecuando cada sub-escala y un puntaje global dentro del rango de 0 a 7 puntos.

Propiedades psicométricas originales del instrumento

Para la validez del cuestionario se ha desarrollado un análisis factorial, en donde se ha estructurado las tres dimensiones, en lo cual se ha evidenciado través de la relación de estas, por lo tanto, la correlación es de 0.65.

Myer et al. (1993) comprobaron su encuesta con análisis factorial confirmatorio, consiguieron los valores de índice relativos de no centralidad, (RNI) Sus tres factores de 9.72, el normado de parsimonioso es (PNFI) .893. El cuestionario tiene 18 ítems: sus cargas factoriales son entre .410 a 7.49 en el factor afectivo; factor continuidad con .459 a .700 el factor de continuidad entre .580 a.735 y su significancia ($p < 05$).

Propiedades psicométricas peruanas

Fue aplicado a 508 operarios, compuesta con 264 hombres y 244 mujeres, a trabajadores público de la región de la Libertad. El constructo de validez evidencia correlación directamente y muy significativamente.

Figuroa (2016) hizo ajustes en las dimensiones de Compromiso Afectivo, Continuidad y Normativo, este posee un puntaje de .168 y .628, por medio de un análisis confirmatorio, reportando cargas factoriales mayores a .20 por lo tanto es aceptable. Así mismo él autor nos señala que las dimensiones arrojaron niveles de rangos aceptables: Efectivo.385 a .600, Continuidad .310 a.628 y Normativo .168 a.568.

Propiedades psicométricas del piloto

La aplicación del piloto se realizó a 60 personas del sector salud de Lima Metropolitana. Se obtuvo una confiabilidad de .910 en el cuestionario completo. Los resultados de las dimensiones se basan en tres: Compromiso afectivo arrojó un resultado de .736, Compromiso de Continuidad arrojó .788 y el Compromiso Afectivo nos dio .783, lo cual se considera aceptable. La validez fue realizada con la correlación ítem-test, en el cuál de los 18 ítems se encontraron puntajes mayores a .20, a excepción de un ítem que obtuvo un valor menor.

3.5 Procedimientos

En primera instancia, se procederá a solicitar la autorización de los autores de la adaptación de los instrumentos, continuando, se realizará una selección del personal en varios centros de salud de Lima. Seguidamente se diseñará de manera virtual las cartillas psicométricas de las variables para la aplicación del Google Forms, dentro de ello se encontrará el consentimiento y asentimiento, en un segundo bloque se establecerá los datos sociodemográficos y como tercer punto se presentará los instrumentos seleccionados. Se resalta dentro de las instrucciones que los datos que se han ido reuniendo serán de total confidencialidad. Con el fin de que todos puedan contestar de manera sincera, limitándose a leer y marcar las alternativas correspondientes. Finalmente, para que el cuestionario pudiera llegar a cada uno de los colaboradores, se usaron las aplicaciones WhatsApp, Facebook y correo electrónico.

3.6 Métodos de análisis de datos

Previamente en la muestra piloto, se corroboró las variables con la confiabilidad a través del análisis estadístico Alpha de Cronbach y la validez se comprobó mediante la correlación ítem-test. Los estadísticos se analizarán a través Shapiro willk que determinará la distribución de los datos, indicando si su normalidad y así lograr identificar si es paramétrica o no paramétrica. En el caso de no ser paramétrico se usará la correlación de Pearson que mide la relación de dos variables en donde indican los rangos de valores y si fuera no paramétrico se usará correlación de Spearman, el método analizará la intensidad de las variables.

3.7 Aspectos éticos

En primer lugar; sólo los colaboradores que deseen participar voluntariamente en la investigación, podrán resolver los instrumentos de evaluación Abajo (2001) menciona que los sujetos tienen derecho a estar informados antes de tomar decisiones, la cual se realizó a través de un consentimiento.

En segundo lugar; el código profesional de ética del psicólogo (2017) particularmente el artículo 22 y 25 destacan como un compromiso, el preservar la información brindada de manera confidencial, con el propósito de cuidar la salud psicológica del participante y a la vez solo el investigador pueda acceder a lo indagado.

Finalmente; este estudio cumple con los procedimientos establecidos, reglamentos y métodos de la American Psychological Association APA (2020), para respaldar y certificar la precisión no se adulteraron resultados ni se falseó la información recolectada en el periodo de recogida de datos.

4 RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad

| | N | Media | DS | Shapiro-Wilk | |
|---------------------------|-----|-------|------|--------------|--------|
| | | | | W | p |
| Estrés Laboral | 500 | 91.0 | 31.1 | 0.975 | < .001 |
| Compromiso Organizacional | 500 | 75.0 | 24.7 | 0.970 | < .001 |

En la Tabla 1 se puede apreciar la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, la cual demostró que la significancia para las variables estrés laboral y compromiso organizacional es mayor al ($p < .05$) por lo tanto los datos no se ajustan a la distribución normal. Para ello se empleará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.

Tabla 2*Correlación entre las variables compromiso organizacional y estrés laboral*

| | | Estrés laboral |
|----------------------------------|----------------|-----------------------|
| Compromiso Organizacional | Spearman's rho | -.248 |
| | p-value | < .001 |
| | R ² | -.496 |

En la Tabla 1 se puede mostrar la correlación entre las variables Estrés Laboral y Compromiso Organizacional, encontrándose que sí existe correlación inversa ($p < .05$) siendo esta indirecta y moderada ($r = -.40$) con tamaño de efecto de $r^2 = .24$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis

Tabla 3*Correlación entre el estrés laboral y variables del compromiso organizacional*

| | | Estrés Laboral |
|----------------------------------|----------------|----------------|
| Compromiso Afectivo | Spearman's rho | -.234 |
| | p-value | < .001 |
| | R ² | .054 |
| Compromiso de continuidad | Spearman's rho | .449 |
| | p-value | < .001 |
| | R ² | .201 |
| Compromiso normativo | Spearman's rho | -.272 |
| | p-value | < .001 |
| | R ² | .073 |

En la Tabla 2, se puede apreciar la correlación entre la variable Estrés Laboral y las dimensiones del Compromiso Organizacional. Observándose que sí existe correlación ($p > .05$) siendo esta inversa negativa débil, estadísticamente significativa ($r = -.23$) y con un tamaño del efecto $r^2 = .20$ en el compromiso Afectivo. Seguidamente se observa ($p < .05$) siendo esta una correlación positiva media ($r = .44$) y con un tamaño del efecto $r^2 = .20$ el compromiso de continuidad. Finalmente, en la correlación de Compromiso normativo existe correlación ($p > .05$) considerándose negativa débil ($r = -.27$) con un tamaño del efecto $r^2 = .07$.

Tabla 4

Correlación del Compromiso Organizacional y dimensiones del estrés Laboral

| Compromiso Organizacional | | |
|---|----------------|--------|
| Superiores y recursos | Spearman's rho | .258 |
| | p-value | < .001 |
| | R ² | .066 |
| Organización y equipo de trabajo | Spearman's rho | .993 |
| | p-value | < .001 |
| | R ² | .986 |

En la Tabla 4, se evidencia que existe relación ($p < .05$) entre el compromiso organizacional y las dimensiones del estrés laboral. Puede observar que existe una correlación directa y considerable ($r = .258$) con un tamaño del efecto $r^2 = .66$ en superiores y recursos. A su vez existe una correlación directa y positiva muy fuerte estadísticamente significativo ($r = .993$) con un tamaño de efecto $r^2 = .98$ en la dimensión Organización y equipo de trabajo. Indicando que a más compromiso organizacional menor es el estrés laboral en los colaboradores del sector salud de Lima Norte.

Tabla 5*Diferencias del estrés laboral según sexo*

| | | Stadístico | df | p |
|----------------|-------------------|-------------------|-----------|----------|
| Estrés laboral | participantes | -0.546 | 498 | 0.585 |
| | Mann-Whitney U | 28574 | | 0.165 |

En la Tabla 5a través la prueba de U de Mann Whitney, utilizada para comparar la variable Estrés Laboral según el sexo del personal de sector salud, se observa que no existen diferencias estadísticamente significativas entre ambos grupos ($p > .05$).

Tabla 6

Diferencia del Compromiso Organizacional por sexo.

| | | Estadístico | P |
|--------------------|-------------------|--------------------|--------------|
| | | | valor |
| Com Organizacional | Mann-Whitney U | 23054 | < .0 01 |

Nota: p= p valor

En la Tabla 6 usamos la prueba de U de Mann Whitney, utilizada para comparar la variable Compromiso Organizacional según el sexo del personal de sector salud, se observa que existen diferencias estadísticamente significativas entre ambos grupos ($p > .01$).

Tabla 7*Niveles de estrés laboral*

| Niveles | N | % total | Porcentaje acumulativo |
|----------------|----------|----------------|-------------------------------|
| Bajo | 92 | 18.4 % | 18.4 % |
| Medio | 312 | 62.4 % | 80.8 % |
| Alto | 96 | 19.2 % | 100.0 % |

En la Tabla 7 se observa que el 18.4% de trabajadores del sector salud presentan un nivel bajo de Estrés Laboral, seguidamente el 62.4% muestra un nivel medio, por último, se observa un 19.2% en nivel alto de EL. Conllevando a demostrar que más del 50% de los colaboradores presentan un nivel medio de EL.

Tabla 8*Niveles del compromiso organizacional*

| Niveles | N | % total | Porcentaje acumulativo |
|----------------|----------|----------------|-------------------------------|
| Bajo | 146 | 29.2 % | 29.2 % |
| Medio | 323 | 64.6 % | 93.8 % |
| Alto | 31 | 6.2 % | 100.0 % |

En la Tabla 8 se evidenció que el 29.2% de trabajadores del sector salud tiene un nivel bajo de Compromiso organizacional, en el nivel medio se encontró un 64.6% en el CO y en el nivel alto se obtuvo un 6.2% en el CO. Al igual que el estrés laboral, el compromiso organizacional tiene más del 50% en el nivel medio de CO.

Tabla 9*Niveles del Estrés laboral y Compromiso Organizacional.*

| Sexo | Nivel de compromiso organizacional | | Nivel del estrés laboral | | | Total | |
|-------|------------------------------------|--------------|--------------------------|--------|--------|---------|---------|
| | | | Bajo | Medio | Alto | | |
| Mujer | Bajo | Observed | 5 | 89 | 11 | 105 | |
| | | % within row | 4.8 % | 84.8 % | 10.5 % | 100.0 % | |
| | Medio | Observed | 22 | 114 | 26 | 162 | |
| | | % within row | 13.6 % | 70.4 % | 16.0 % | 100.0 % | |
| | Alto | Observed | 13 | 0 | 0 | 13 | |
| | | % within row | 100.0 % | 0.0 % | 0.0 % | 100.0 % | |
| | Total | Observed | 40 | 203 | 37 | 280 | |
| | | % within row | 14.3 % | 72.5 % | 13.2 % | 100.0 % | |
| | Hombre | Bajo | Observed | 1 | 29 | 11 | 41 |
| | | | % within row | 2.4 % | 70.7 % | 26.8 % | 100.0 % |
| | | Medio | Observed | 33 | 80 | 48 | 161 |
| | | | % within row | 20.5 % | 49.7 % | 29.8 % | 100.0 % |
| Alto | | Observed | 18 | 0 | 0 | 18 | |
| | | % within row | 100.0 % | 0.0 % | 0.0 % | 100.0 % | |
| Total | | Observed | 52 | 109 | 59 | 220 | |
| | | % within row | 23.6 % | 49.5 % | 26.8 % | 100.0 % | |

| Sexo | Nivel de compromiso organizacional | | Nivel del estrés laboral | | | Total |
|-------|------------------------------------|--------------|--------------------------|--------|---------|---------|
| | | | Bajo | Medio | Alto | |
| Total | Bajo | Observed | 6 | 118 | 22 | 146 |
| | | % within row | 4.1 % | 80.8 % | 15.1 % | 100.0 % |
| | Medio | Observed | 55 | 194 | 74 | 323 |
| | | % within row | 17.0 % | 60.1 % | 22.9 % | 100.0 % |
| | Alto | Observed | 31 | 0 | 0 | 31 |
| | | % within row | 100.0 % | 0.0 % | 0.0 % | 100.0 % |
| Total | Observed | 92 | 312 | 96 | 500 | |
| | % within row | 18.4 % | 62.4 % | 19.2 % | 100.0 % | |

En la Tabla 9 observamos que las mujeres que tienen un nivel alto de compromiso O, son el 100% de las que tienen nivel alto en estrés laboral. Lo hombres tienen un nivel alto con un 100% de los que tienen nivel bajo de E.L. Por otra parte, los hombres presentan el nivel bajo con un porcentaje de 70.7% ante las mujeres.

V. DISCUSIÓN

En el presente trabajo que tuvo como principal objetivo conocer la relación entre estrés laboral y compromiso organizacional en trabajadores del sector salud de Lima Norte, se optó utilizar una metodología básica, descriptiva correlacional con corte transversal, siendo esta la mejor opción ya que los recursos de las investigadoras eran limitados. Los instrumentos de recolección de datos fueron el Escala de estrés laboral de la OIT-OMS y Cuestionario de compromiso organizacional (CCO) cuyas propiedades psicométricas para poder recoger la información fueron óptimas, encontrando una confiabilidad por consistencia interna de .977 y .973.

La hipótesis principal de la investigación fue que sí existe correlación entre las variables, encontrando que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna ($p > .05$; $r = -.24$). Dichos resultados se comparan en el plano internacional con Gabini (2020) quien encontró hallazgos similares en una organización de sector terciario, dándole un hincapié en el mundo del trabajo; Macotella (2020) en Perú, se encontraron resultados parecidos ya que hay relación inversa en el E.L y el C.O con ($r = -.337$); En México se encontró que los resultados son semejantes a las de esta investigación García et al.(2019), sus resultados se acercan de manera estadística con un ($r = -.135$) en donde rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, dando a conocer que no hay una relación directa en ambas variables, indicando que a mayor estrés laboral existirá menos compromiso organizacional. Teóricamente, la correlación de ambas variables fue desarrollada por Frederick (1959), quien menciona que los factores internos generan más satisfacción laboral y mayor motivación en el trabajo. El aporte de este estudio brinda información relevante respecto al impacto del virus Sars-Cov 19 en la población del sector salud, puesto que se ha demostrado que estrés laboral está siendo una de las fuentes principales que afecta al compromiso organizacional, alterando las responsabilidades que cada colaborador debe cumplir.

Señalando el primer objetivo la relación del Estrés laboral y las dimensiones del compromiso organizacional demostraron tener una relación negativa débil (-.234; -.272) en el Compromiso Afectivo y el Compromiso Normativo, a su vez se encontró una correlación positiva débil (.449) ante el compromiso de continuidad. A nivel internacional Odor (2019) en sus hallazgos presento resultados discrepantes, ya que para él no hay una relación positiva con las tres dimensiones del compromiso organizacional y el estrés laboral. En el Perú Garcia (2022) presentó relación tanto en las tres dimensiones del compromiso organizacional, indicando que todo trabajador debe tener motivación emocional y por parte de la empresa para estar comprometido. Existen resultados similares en el trabajo de De la Cruz (2022) ya que el E.L se relaciona de manera inversa con las dimensiones del C.O. Mercado et al. (2010) indican que potenciar el compromiso organizacional disminuye el “síndrome de quemarse en el trabajo” resaltando el compromiso (normativo y afectivo) debe ser manejable para que dicha enfermedad no altere al colaborador.

Nos obstante con respecto al Compromiso Organizacional y las dimensiones del Estrés Laboral, se encontró una correlación directa y considerable en ambas: Superiores y recursos (.258 = $p < .05$) y en Organización de trabajo y equipo (.993 = $p = < .05$). Dentro del plano internacional Mahmound et al. (2022) el estrés con las dimensiones del Desempeño Laboral tiene un impacto positivo ante ellas. Entonces, Rabanal et al (2020) encontraron resultados semejantes con el desempeño laboral, sus dimensiones se relacionan directa y baja con el E.L. En tal sentido tenemos a Selye (1930) percibió que a todo aquel que examinaba mostraba síntomas fuertes, los trabajadores frecuentemente presentaban el síndrome de estar enfermo. Por lo tanto, se percibe que los colaboradores son afectados por las demandas de trabajo por ende se va potenciado el estrés dentro de los colaboradores hasta en algunos casos se considera que hay falta de apoyo en los jefes y entre compañeros.

Al realizarse la comparación de grupos en el estrés laboral por sexo, se halló un (-.165= $p > .05$) indicando que no existe valor significativo en el

E.L de ambos grupos. Seguidamente, en la comparación de grupos en el compromiso organizacional por sexo, se obtuvo un ($p > .01$) indicando que existe diferencia significativa dentro del C.O tanto en féminas y en hombres. Para ello, Hind et al. (2020) indicaron que las enfermeras tienen una diferencia moderada con los enfermeros ante el compromiso organizacional. Para ello Yudi (2019) menciona que el compromiso organizacional y el estrés laboral tienen un efecto importante en los trabajadores del sector salud. Para Lazarus et al. (1986) relataron que, a través de los años, el estrés se considera un impulso, reacción e interacción así mismo Segura et al. (2016) En su estudio indico que existen estresores que desempeñan los hombres y mujeres, para ello se debe tomar medidas que permitan mejorar su calidad de vida. Al tener conocimiento de que la significancia es mínima, podemos tomar en cuenta que se puede reforzar las técnicas de trabajo de ambos sexos, mejorando los métodos de trabajo, las diferentes técnicas y/o actividades beneficiarán al trabajador.

Por lo tanto, en los niveles del estrés laboral en los trabajadores del sector salud se percibió que existe un nivel bajo con 18.4%, nivel moderado con 62.4% y en nivel alto se observa 19.2%. Con respecto al antecedente internacional, la investigación de Chulca (2021) indico tener relevancia en el nivel moderado en cuanto al estrés laboral. Vidal (2020), en España encontró niveles de estrés similares al del estudio que se está realizando, siendo el nivel moderado con un 53.3%, alterando el clima organizacional. Comparando los resultados Yaguar S. (2019) discrepa ya que este obtuvo los niveles alto y bajo son los más elevados, mientras que el nivel moderado es el que tiene menos relevancia. Para Stravoulka et al (2019) nos dicen que el estrés va a ser las respuestas que tienen los trabajadores ante las demandas laborales que no son consecuentes a sus facultades e intelectos. Los niveles de los proyectos mencionados en su mayoría suelen ser moderados, considerando que el E.L es manejable, pero que aun así se puede tener conocimiento de que este altera el trabajo de los colaboradores, por lo que se debe seguir estudiando y mejorar los estresores que tiene la empresa.

Dentro de los niveles del compromiso organizacional se encontró que el nivel moderado es elevado, al igual que el estrés laboral con un 64.6%, mientras que el nivel bajo es de 29.2% y el alto con 6.2%. En comparación a nivel internacional, Ayfer et al (2019) indicaron resultados muy similares indicando de igual forma que el nivel moderado tiene relevancia. Así mismo Hind et al (2020) ha presentado resultados similares a ambos autores, resaltando el C.O moderado. Para contrastar dichos resultados, se presenta Regalado (2020) teniendo un compromiso moderado (62.2%) siendo muy similar al presente estudio. Para ello Davis (2000) indica que el C.O es la medida en la cual los trabajadores se mantienen interesados en la organización, esforzándose de manera continua. Además, los niveles moderados es un indicador de que si el C.O se mantiene, los colaboradores tendrán mucha más eficacia en sus responsabilidades y tendrán mayor deseo de permanencia dentro de la empresa.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se encontró correlación entre el Estrés Laboral y el Compromiso Organizacional ($p < .05$) en los trabajadores del sector salud de Lima Norte, siendo una correlación positiva y alta.

Segunda: Se halló una correlación inversa entre el estrés laboral y las dimensiones C. Afectivo y C. Normativo ($p > .05$) mientras que en la dimensión C. de continuidad la correlación es ($p < .05$) siendo esta positiva media.

Tercero: Se observó una correlación directa y considerable entre el C.O y Superiores y Recursos; en la dimensión organización y equipo de trabajo se encontró una correlación positiva y muy fuerte, ambas ($p < .05$).

Cuarta: Con respecto a las diferencias del estrés laboral según sexo, se encontró que no existe diferencia significativa en ambos grupos ($p > .05$).

Quinta: Las diferencias de compromiso organizacional por sexo, se halló diferencia significativa en ambos grupos ($p > .05$).

Sexta: En los niveles del estrés laboral, se resalta el nivel moderado ya que tiene un mayor porcentaje a todos con 62.4%.

Séptima: Los niveles del compromiso organizacional, son similares al de estrés laboral con respecto al nivel moderado con un 64.6%.

VII. RECOMENDACIONES

A los trabajadores, se recomienda establecer límites saludables en el trabajo, para ello, deben señalar una línea clara, que ayude a distinguir dónde culmina la faena o la implicación ocupacional, para que se pueda controlar los componentes estresantes. Puesto que, hoy en día con ayuda de la ciencia, es factible laborar desde cualquier sitio y encontrarse disponible todo el tiempo. Esto origina que se desvanezcan los límites entre lo profesional y lo personal.

A los jefes, se sugiere reconocer y valorar las labores y el desempeño que ejecutan los trabajadores, complaciendo sus necesidades, a través de incentivos, motivando con palabras o reconocimientos y consolidando el vínculo con la empresa, ello permitirá un mayor compromiso y equilibrio emocional en el empleador.

A la empresa, se recomienda implantar estrategias y planes de acción sobre recursos humanos y salud ocupacional, para así, enfrentar el estrés y los factores que lo originan. Así mismo, se sugiere identificar los futuros riesgos en el trabajo y visibilizar los canales de ayuda, para que sean de fácil acceso. Con el objetivo de brindar un mayor cuidado y atención al personal, para que se encuentren óptimos al ejercer sus labores. Además, es de suma importancia, evitar el exceso de trabajo, horas largas de jornada y establecer metas no realistas, ya que ello origina un desgaste emocional en los trabajadores.

A los próximos investigadores, se sugiere seguir indagando sobre los temas propuestos, ya que, al ser relevante en el área laboral, se necesita mayor información y nuevos resultados. A su vez, esto permitirá que existan conclusiones y recomendaciones más actuales.

REFERENCIAS

- American Psychological Association (APA, 2020) Guía resumen del Manual de Publicaciones con Normas APA.
http://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portallG/home_15/recursos/2020/documentos/27022020/normasapa-7.pdf
- Anderson, P. & Pulich, M. (2001) Managing workplace stress in a dynamic environment. *Health Care Manager*, 19(3), 1-10.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/15973865/>
- Arciniega L. & Gonzales L. (2006). What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment? *Revista de Psicología Social*, 21(1), 35-50.
<https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/125409/2006ArciniegayGonzalez.pdf;jsessionid=6F6D5C5B151EE51B6A1F1E93BC089474?sequence=1>
- Arias, F., Varela, D., Loli, A. y Quintana, M. (2003). El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. *Revista de Investigación en Psicología*, 6(2),1-13.
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/5147/5385>
- Avila J. (2014) El estrés un problema de salud del mundo actual. *Revista conciencia* 1(2) 115-124.
http://www.scielo.org.bo/pdf/rcfb/v2n1/v2n1_a13.pdf

- Ayfer, K & Manar, A. (2019). The relationship Between the Quality of Work and Organizational Commitment of Prison Nurses, *The Journal Of Nursing Research*, (27)3
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6553965/>
- Baez-Santana, R., Zayas, P., Velázquez, R. y Lao, Y. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, XL(1) 14-23.
<https://www.redalyc.org/journal/3604/360458834003/html/>
- Becker, T (1992). Foci and bases of commitment: are they distinctions worth making?. *The Academy of Management Journal*, 35 (1), 232-244.
https://www.researchgate.net/profile/Thomas-Becker21/publication/246208329_Foci_and_Bases_of_Commitment_Are_They_Distinctions_Worth_Making/links/5639357108ae4624b75efdb1/Foci-and-Bases-ofCommitment-Are-They-Distinctions-Worth-Making.pdf
- Blanco, M. (2003). El estrés en el trabajo, *Ciencia y Cultura*, (12).
<http://www.scielo.org.bo/pdf/rcc/n12/a08.pdf>
- Brown, F. (1980) *Principios de la medición en psicología y Educación*. Editorial Moderno. <https://es.scribd.com/doc/257178138/Principios-de-La-Medicion-en-Psicologia-y-Educacion-Frederick-G-Brown>
- Buunk, B., Jonge, J., Ybema, J. y Wolf, J. (1998) *Psychosocial aspects of occupational stress*. Handbook of work and organizational psychology.
<https://books.google.com.pe/books?id=8To7Yt1Jv8EC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Cabrera, J. y Urbiola, A. (2012). Compromiso organizacional y estrés ocupacional: estudio de caso en una empresa de distribución y venta de gas LP en Costa Rica. *Gestión y Estrategia*, 41, 15- 28.

<https://core.ac.uk/download/pdf/48395706.pdf>

Casas, J.; Repullo, J. y Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. *Aten Primaria*, 31(8).
<http://www.unidaddocentemfyclaspalmas.org.es/resources/9+Aten+Primaria+2003.+La+Encuesta+I.+Cuestionario+y+Estadistica.pdf>

Chulca, A. (2021). *Análisis del estrés laboral del personal en la empresa minera Exploken Minera S.A. usando la escala de estrés laboral de la OIT-OMS* [Tesis de pregrado, Escuela Politécnica Nacional].

<https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/21772/1/CD%2011250.pdf>

Colegio de Psicólogos del Perú (2017). Código de ética y deontología.
http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf

Colquitt, J., Lepine, J. y Wesson, M. (2007). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. Ed Mc Graw Hill.
<http://ecommerce-prod.mheducation.com.s3.amazonaws.com/unitas/highered/changes/colquitt-organizational-behavior-6e.pdf>

Cruz, C. (2014) Una revisión del concepto de estrés desde una perspectiva epistemológica posmoderna Parte I. *Instituto Psiquiátrico*.

https://www.researchgate.net/publication/281110852_Estres_significado_y_contexto_Una_revision_del_concepto_de_estres_desde_una_perspectiva_epistemologica_posmoderna_Parte_I

Davis, K. (2000). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc. Graw Hill

De las Heras-rosas C., Herrera, J. & Rodríguez-Fernandez M. (2021)

Organisational commitment in healthcare systems: A bibliometric analysis, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18 (5), pag 1-21

[https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85101229131&origin=resultslist&sort=plf-)

[85101229131&origin=resultslist&sort=plf-](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85101229131&origin=resultslist&sort=plf-)

[f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=d2646f22fcdf1439453efa80c5209a1d&sot=b&sdt=b](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85101229131&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=d2646f22fcdf1439453efa80c5209a1d&sot=b&sdt=b)

[f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=d2646f22fcdf1439453efa80c5209a1d&sot=b&sdt=b](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85101229131&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=d2646f22fcdf1439453efa80c5209a1d&sot=b&sdt=b)

[f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=d2646f22fcdf1439453efa80c5209a1d&sot=b&sdt=b](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85101229131&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=d2646f22fcdf1439453efa80c5209a1d&sot=b&sdt=b)

[f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=d2646f22fcdf1439453efa80c5209a1d&sot=b&sdt=b](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85101229131&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=d2646f22fcdf1439453efa80c5209a1d&sot=b&sdt=b)

Estrada, E. y Gallegos, N. (2021). Satisfação no trabalho e compromisso

organizacional em professores da Amazônia peruana. *Educação &*

formação.6(1)

38-54

<https://revistas.uece.br/index.php/redufor/article/view/3854>

Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER).

(2019). *Cómo gestionan los lugares de trabajo de Europa la seguridad y la*

salud. <https://visualisation.osha.europa.eu/esener#!/es>

Fernández, R. (2017). *Estrés laboral y compromiso organizacional en*

trabajadores de una empresa privada del distrito de Surquillo [Tesis de

pregrado,

Universidad

César

Vallejo]

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3246/Fernandez_RML.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Figuroa, C. (2016) *Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/263/figuroa_dc.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fretel, K. (2019). Marketing interno como herramienta para lograr el compromiso organizacional del profesional de enfermería, Huánuco, 2018. *Gaceta científica*, 5(1), 30-35

<http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/431/395>

Gallardo, E. (2008). Evolución en el estudio y medida del compromiso organizativo problemáticas y soluciones

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2734826>

GuiXia, W., Basri, R. & Jusoh, R. (2019). The Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment among Lecturers in Heilongjiang Province, China. *International Journal of Academic Research in Business and Social Science*, 9 (11), 99-118.

https://hrmars.com/papers_submitted/6533/The_Relationship_between_Job_S

[atisfaction_and_Organizational_Commitment_among_Lecturers_in_Heilongjia ng_Province,_China.pdf](https://hrmars.com/papers_submitted/6533/The_Relationship_between_Job_Satisfaction_and_Organizational_Commitment_among_Lecturers_in_Heilongjiang_Province,_China.pdf)

Gibson, E. (1996). *Las Organizaciones* (8va. ed.). Colombia: McGraw Hill.

Gomez, L, Balkin, Robert(2008) *Gestión de recursos humanos*. Quinta edición.

<https://ebg.ec/wp-content/uploads/2021/07/Gestion-de-recursos-humanos.-5ed>

[Balkin.pdf?fbclid=IwAR3aUQvr11WZIU4G98hhCcHNvfRQm8yd5eCvRTM279P4o8SQp-K2mRABDf4](https://ebg.ec/wp-content/uploads/2021/07/Gestion-de-recursos-humanos.-5ed)

Hernández C. y Carpio N. (2019) Introducción a los tipos de muestreo. *Revista científica del instituto nacional de salud*, 2(1), 75-79.

<https://alerta.salud.gob.sv/introduccion-a-los-tipos-de-muestreo/>

Universidad de Ciencias y Humanidades(2021) *Health Care y Global Health*, 2(2), 59-63.

http://revista.uch.edu.pe/index.php/hgh/issue/view/14/34?fbclid=IwAR2oYXpnKBOAO_uu2msxglpTrJTXG0uwy6dht63v50aDzoPNiX30t4VI60s

Hind, I. & Mona, F. (2020). Assessment of Organizational Commitment Among Nurses in a Major Public Hospital in Saudi Arabia, *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, (13), 519-526

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7320227/>

Hyo-Sun Jung & Hye-Hyun Yoon (2021) Generational Effects of Workplace Flexibility on Work Engagement, Satisfaction, and Commitment in South Korean Deluxe Hotels, *13(16)*, 2-13. <https://www.mdpi.com/2071-1050/13/16/9143/htm>

Huasbullah, D. & Stang, A. (2020) determinant of employee organizational commitment ar accredited health centers in Ternate city, *Enfermeria*

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S113086212030200X>

Instituto nacional de estadística e informática (2020) Recursos humanos de salud. <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/health/>

Kinicki, A., & Kreitner, R. (2006). *Comportamiento Organizacional* (2.^a ed.) (M. Rosa, Trad.). São Paulo: McGraw-Hill Interamericana do Brasil.

Leong, Furnham & Cooper. (1996:1346). Capítulo 17 estrés laboral.

Lodahl, T. & Kejner, M. (1965) The definition and measurement of job involvement. *Journal of applied psychology*, 49(1), 24-33.
<https://es.scribd.com/document/371119022/The-Definition-And-Measurement-of-Job-Involvement>

López, P. (2004) Población muestra y muestreo. *Punto cero*, 9(8), 69-74.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=s1815-02762004000100012&script=sci_arttext

Luthans, F. (2008). *Comportamiento organizacional: Un enfoque basado en la evidencia*. Paul Ducham.
<https://es.scribd.com/document/421412903/Comportamiento-Organizacional-Luthans-Fred-TRADUCIDO-POR-GOOGLE>

Marquina, J y Adiazola, R. (2020), Autopercepción del estrés del personal de salud en primera línea de atención de pacientes con Covid-19 en Lima Metropolitana, Perú. *Acc Cietnav: Para el cuidado de la salud*, 7(2), 35-42.

<http://revistas.usat.edu.pe/index.php/cietna/article/view/391/1021?download=pdf>

Medina, Y. (2019). *Compromiso organizacional y estrés laboral en la Gerencia Central de Gestión Financiera en Essalud, Jesús María – 2019* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46139/Medina_RYSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mejia, R.; Chacon, J; Enamorado, M; Garnica, R.; Chacon, A. y García, Y. (2019) Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Rev Asoc Esp Espec Med Trab*, 28(3), 176-235. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>

Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1(1), 61-89. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/105348229190011Z>

Meyer, R. & Allen, N. (1997) *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Educational and Professional Publisher. https://books.google.com.gt/books?id=jn4VFpFJ2qQC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Misbah, B.; Muhammad, H.; Muhammad U. & Muhammad Z. (2016) Relationship between job stress and organizational commitment: an

empirical study of banking sector. *Journal of Business Management and Economics*, 7(1), 29-37.

https://www.researchgate.net/profile/Muhammad-785971kHashim/publication/292591066_Relationship_between_job_stress_and_organizational_commitment_An_empirical_study_of_banking_sector/links/5822d97408aeabc4f894fd3b/Relationship-between-job-stress-and-organizational-commitment-An-empirical-study-of-banking-sector.pdf

Ngirande H. (2021) Occupational stress, uncertainty and organisational commitment in higher education: Job satisfaction as a moderato, *SA Journal of Human Resource Management*, 19 ,1-11

Odor, H. (2019). Work related stress and employee commitment at delta state Polytechnic, Ogwashi uku, Delta state of Noriega. *Global Journal of Management and business research*, 19(1), 26-36.
https://www.researchgate.net/publication/331074797_Work_Related_Stress_and_Employee_Commitment_among_Delta_State_Polytechnic_Ogwashi_Uku_Staff

Organización Mundial de Salud (2020). Salud mental.
https://www.who.int/mental_health/advocacy/en/spanish_final.pdf

OIT (2013). La prevención del estrés en el trabajo.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_251057.pdf

Organización Internacional del trabajo (2016). Estrés en el trabajo un reto colectivo. Ginebra. <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>

Olowaseun, O.; Oluwafeni, A.; Adeola F.; Olukemi, A.; Eniola, O. & Abebusola, A.(2021). Qualitative exploration of health system response to COVID-19 pandemic applying the WHO health systems framework: Case study of a Nigerian state, *Scientific African*, (13), 1-9

Onofre, L. (2021). Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n.º1, Quito [*Tesis de postgrado, Universidad Andina Simón Bolívar*]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>

OMS (2004) La organización del trabajo y el estrés. https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1

Pezo, S. (2020) *Estrés laboral y compromiso organizacional en la Dirección Regional de Agricultura, Tarapoto, 2020* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59092/Pezo_LSGSD.pdf?sequence=1&isAllowed=

Peña, M., Díaz, G., y Chavés, A. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas.

Revista Internacional Administración & Finanzas, 9(5), 95-105.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2808147

Pontaza D. (2019). Las empresas mexicanas no llenan las expectativas del trabajador. *Tec Review*, 1, 2-3

Richard, J.; Trenton, D. & Gayle, K. Organizational policies, workplace culture, and perceived job commitment of mothers and fathers who take parental leave, *Enfermería Clínica*, 30(6), 147-151
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1130862120303788>

Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.
[https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=OWBokj2RqBYC&oi=fnd&pg=PP23&dq=robbins+s.+y+judge+t.+\(2013\).+comportamiento+organizacional.+m%C3%A9xico+pearson+educacion&ots=YL5a9hod27&sig=B91SGBIPXpi_SVSAfOcleMF_vNE#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=OWBokj2RqBYC&oi=fnd&pg=PP23&dq=robbins+s.+y+judge+t.+(2013).+comportamiento+organizacional.+m%C3%A9xico+pearson+educacion&ots=YL5a9hod27&sig=B91SGBIPXpi_SVSAfOcleMF_vNE#v=onepage&q&f=false)

Robbins, S. (1997). Fundamentos de comportamiento organizacional. México: *Prentice Hall México*.

Romero, E.; Young, J. y Salado-Castillo, R. (2020) Fisiología Del Estrés Y Su Integración Al Sistema Nervioso y Endocrino. *Revista médico científica*, 32, 61-60.
revistamedicocientifica.org/index.php/rmc/article/view/535/988

Saadeh, I, & Suifan, T. (2019). Job stress and organizational commitment in hospitals: The mediating role of perceived organizational support.

International Journal of Organizational Analysis, 28(1), 226-242
https://www.researchgate.net/publication/335612761_Job_stress_and_organizational_commitment_in_hospitals_The_mediating_role_of_perceived_organizational_support

Salvador, E. (2019) Compromiso Organizacional y Riesgo Psicosociales, *Revista San Gregorio*, 35, 157-173

Sarsosa, K. y Charria, V. (2017) Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Universidad y salud, artículo original*, 20(1), 44-52.
<http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n1/0124-7107-reus-20-01-00044.pdf>

Savage O. (1952). The Story of the Adaptation Syndrome. *Annals of the Rheumatic Diseases*, 11 (3), 230–231.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1011737/>

Soria, F. (2019). Evaluación de estrés y burnout en los trabajadores de una empresa dedicada a la recuperación de cartera financiera en la ciudad de Quito. [Tesis de pregrado, Universidad Internacional Sek].
<https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3451/2/TRABAJO%20E%20TITULACION%20-%20FELIX%20SORIA.pdf>

Steers, R. (1977) “Antecedents and outcomes of organizational commitment”. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
<https://www.jstor.org/stable/2391745>

- Stouffer, S., Suchman, A., de Vinney, L., Star, S. & Williams, R. (1949). The American soldier: Adjustment during army life. *Sagejournal*, 256(1), 173-175. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/000271624926500124>
- Stravoulka, L. (2019). *The Organization of work and stress*. France. <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42625/9241590475.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Suárez, A. (2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de Lima. *PsiqueMag*, 2(1), 33-50. <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/issue/view/208/Psiquemag%202013-3>
- Tacuchi, K. (9 de abril 2020). COVID-19: cuando la profesión se pone a prueba. *Universidad de Ciencias y Humanidades* <https://www.uch.edu.pe/uch-noticias/p/covid-19-cuando-la-profesion-sepone-prueba>
- Teixeira, G.; Penha, R.; Mininel, V.; Teixeira, J.; Da Silva, I. (2019). Calidad de vida en el trabajador y estrés ocupacional de enfermería en una unidad de atención de urgencias, Brasil. *Rev Texto & Contexto*, 28. <https://www.redalyc.org/journal/714/71465278139/html/>
- Urdaneta, O. y Urdaneta, M. (2016) *Pruebas paramétricas versus pruebas no paramétricas y sus aplicaciones en la investigación odontológica*. El manual moderno. <https://es.scribd.com/doc/257178138/Principios-de-La-Medicion-en-Psicologia-y-Educacion-Frederick-G-Brown>

- Valencia, J. y Enriquez, D. (2019, 30 de mayo) *Estrés laboral: uno de los principales retos de salud para el trabajador y la organización*. <http://editorial.umariana.edu.co/revistas/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/2108/2325>
- Vidal, V. (2020) Estudio del estrés laboral en las PYMES (pequeña y mediana empresa) en la provincia de Zaragoza. *Rev Asoc Esp Espec Med Trab*, 28, 254-266. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n4/1132-6255-medtra-28-04-254.pdf>
- Waqas, M.; Muqaddas, J. & Sayed, H. (2017) Influence of transformational leadership components on job satisfaction and organizational commitment. *ECONSTOR: Make your publications visible*, 11(1), 147-166. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/188286/1/pjcss363.pdf>
- Werf, R. (January 3, 2020) 3 Key types of Organisational Commitment. <https://www.effactory.com/knowledge/3-key-types-oforganisational-committment/>
- Yudi, C. ; Jingying L.; Kejia,L.;Mengyu, Y. & Yanhui L. (2019). The mediating role of organizational commitment between calling and work engagement of nurses: A cross-sectional study, *International Journal of Nursing Sciences* 6(3), 309-314

ANEXOS

Anexo1: Matriz de Consistencia

| PROBLEMA | HIPÓTESIS | OBJETIVOS | VARIABLES E ITEMS | MÉTODO |
|--|---|--|---|---|
| ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores del sector salud de Lima Metropolitana, 2021? | General Existe relación significativa entre estrés laboral y compromiso organizacional en los trabajadores del sector salud de Lima Metropolitana, 2021. | General Determinar la relación entre estrés laboral y compromiso organizacional en los trabajadores del sector salud de Lima Metropolitana, 2021. | Variable 1: Estrés laboral Dimensiones Superiores y Recursos Organización y Trabajo en equipo | Diseño: No experimental Nivel: Correlacional POBLACIÓN-MUESTRA N=Infinita n=384 organizational (ECO) |
| | Específicos Existe relación significativa entre estrés laboral y compromiso organizacional en los trabajadores del sector salud de Lima Metropolitana, 2021.a) Existe relación significativa entre estrés laboral y las dimensiones del compromiso organizacional expresada en afectivo, normativo Existe relación significativa en organizacional y las dimensiones expresada en superiores y recursos y equipo de trabajo; c) Existe relación significativa en cuanto al estrés de los trabajadores del sector salud según servicio; d) Existen diferencias en el compromiso organizacional de los trabajadores del sector salud según sexo y años de servicio. | Específicos a) Determinar la relación del estrés laboral y las dimensiones del compromiso organizacional expresada en afectivo, normativo y continuidad; b) Determinar la relación del compromiso organizacional en las dimensiones del estrés laboral niveles del compromiso organizacional en los trabajadores del sector salud. | Ítems 1 al 25 Ítems 1 al 18 | |

Variable 2: Compromiso
organizacional

Dimensiones
Compromiso afectivo

Compromiso de
continuidad

Compromiso
normativo

Anexo 2: Operacionalización de variables

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEMS | ESCALA |
|----------------|--|--|---|---|---|---------|
| Estrés Laboral | Son respuestas adaptativas, calculadas en base a las particularidades individuales, que son resultado de un hecho, una circunstancia o un suceso externo que sugieren exigencias físicas y psicológicas de un sujeto (Ivancevich et al.1987) | Esta variable será medida mediante la Escala de Estrés Laboral OIT – OMS diseñado, elaborado y validado por la OIT en conjunto con la OMS, sustentado por Ivancevich y Matteson en 1989 y tuvo una adaptación peruana por Suarez en el 2013. | Superiores y Recursos Organización y Equipo de trabajo | Pautas activas Reconocimiento Gestión de tiempo Comunicación asertiva Colaboración del equipo de trabajo | 1,2,3,4,5, 6,7,15, 17,21 y 24 8,9,10,11, 12, 13, 14,16, 18,19,20, 22,23,25 | Ordinal |

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEMS | ESCALA |
|---------------------------|---|--|--|---|--|---------|
| Compromiso Organizacional | Es el deseo de los empleados para permanecer en una organización, experimentando tres mentalidades simultaneas que abarcan afectivo organizacional normativo y continuidad (Mayer et al.1997) | Son alcanzados a través de los puntajes de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen y adaptada por Figueroa en el 2016. | Compromiso afectivo Compromiso de continuidad Compromiso normativo | Sentimiento de permanencia a causa del ambiente de trabajo Vinculación afectiva con la organización. Solidaridad con los problemas de la organización. Deseos de permanencia a causa del tiempo, energía y trabajo. Dificultad para conseguir nuevo empleo Sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en la organización. Sentimiento de retribución hacia la organización a causa de beneficios recibidos Espacio privado de trabajo | 1,3,7,10,1 1,12,15 4,8,13,16, 17 2,5,6,9,14 ,18 | Ordinal |

Anexo 3: Instrumentos

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

Ivancevich y Mattenson (1989)
(Versión original)

Edad:

Sexo (F) (M)

Área de trabajo.....

INSTRUCCIONES:

Para cada reactivo de la encuesta, indique con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual estrés.

Anote 1 si la condición **NUNCA** es fuente de estrés.

Anote 2 si la condición **RARAS VECES** es fuente de estrés.

Anote 3 si la condición **OCASIONALMENTE** es fuente de estrés.

Anote 4 si la condición **ALGUNAS VECES** es fuente de estrés.

Anote 5 si la condición **FRECUENTEMENTE** es fuente de estrés.

Anote 6 si la condición **GENERALMENTE** es fuente de estrés.

Anote 7 si la condición **SIEMPRE** es fuente de estrés.

| Nº | PREGUNTAS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés. | | | | | | | |
| 2 | El rendir informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa. | | | | | | | |
| 3 | El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés. | | | | | | | |
| 4 | El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa. | | | | | | | |
| 5 | El que mi supervisor no dé la cara por mí, ante los jefes me estresa. | | | | | | | |
| 6 | El que mi supervisor no me respete me estresa | | | | | | | |
| 7 | El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés. | | | | | | | |
| 8 | El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés. | | | | | | | |
| 9 | El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés. | | | | | | | |
| 10 | El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa. | | | | | | | |
| 11 | El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa. | | | | | | | |
| 12 | El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengan poco control sobre el trabajo me causa estrés. | | | | | | | |
| 13 | El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa. | | | | | | | |
| 14 | El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa. | | | | | | | |
| 15 | El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa. | | | | | | | |
| 16 | El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés. | | | | | | | |
| 17 | El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés. | | | | | | | |
| 18 | El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa. | | | | | | | |
| 19 | El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés. | | | | | | | |
| 20 | El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés. | | | | | | | |
| 21 | El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés. | | | | | | | |
| 22 | El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa | | | | | | | |
| 23 | El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés. | | | | | | | |
| 24 | El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés. | | | | | | | |
| 25 | El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés. | | | | | | | |

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Figuroa de La peña César Augusto, 2016

(Versión adaptada al español)

Instrucciones:

A continuación, se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa u organización para la que trabajan. Por favor indique el grado De Acuerdo o Desacuerdo con cada afirmación que aparece en la parte superior del cuestionario. Marque con un ASPA (X) su número de elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero.

La escala de siete puntos es la siguiente:

| <u>AFIRMACIONES</u> | <u>PUNTAJE</u> |
|--|----------------|
| Totalmente de Acuerdo (TDA) | <u>7</u> |
| De Acuerdo (DA) | <u>6</u> |
| Levemente de Acuerdo (LA) | <u>5</u> |
| Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (NA / ND) | <u>4</u> |
| Levemente en Desacuerdo (LD) | <u>3</u> |
| En Desacuerdo (ED) | <u>2</u> |
| Totalmente en Desacuerdo (ED) | <u>1</u> |

| Preguntas | <u>TED</u> | <u>ED</u> | <u>LD</u> | <u>NA/ ND</u> | <u>LA</u> | <u>DA</u> | <u>TDA</u> |
|--|------------|-----------|-----------|-------------------|-----------|-----------|------------|
| 1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización | | | | | | | |
| 2. En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos. | | | | | | | |
| 3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización. | | | | | | | |
| 4. No me siento emocionalmente ligado a la organización. | | | | | | | |
| 5. No me siento como "parte de la familia" en esta organización. | | | | | | | |
| 6. Esta organización tiene un gran significado personal para mí. | | | | | | | |
| 7. Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo. | | | | | | | |
| 8. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo. | | | | | | | |
| 9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora | | | | | | | |
| 10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización. | | | | | | | |
| 11. Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar. | | | | | | | |
| 12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles | | | | | | | |
| 13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual | | | | | | | |
| 14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto. | | | | | | | |
| 15. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora. | | | | | | | |
| 16. La organización donde trabajo merece mi lealtad. | | | | | | | |
| 17. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo. | | | | | | | |
| 18. Siento que le debo mucho a esta organización. | | | | | | | |

Formulario virtual para la recolección de datos (Piloto)

ESTRÉS Y COMPROMISO LABORAL EN TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD DE LIMA METROPOLITANA, 2021

Saludos cordiales estimado participante. El presente formulario forma parte del recojo de información de nuestra investigación que tiene fines académicos y servirá para obtener el título de licenciadas en Psicología. El objetivo es analizar la relación entre el estrés y el compromiso laboral. Se le informa que este cuestionario es voluntario y anónimo, los datos brindados serán tratados confidencialmente. Para participar usted tendría que dar la autorización y con ella será parte del estudio. De antemano le agradecemos su colaboración.

*Obligatorio

¿Acepta participar voluntariamente de esta investigación? *

Sí acepto

No acepto

Siguiente

Enlace del formulario:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdQnD6Tg_CSsu5bPjmstn35jRi2owuVGDIZKjZXgEEV-oWzvg/viewform

Formulario virtual para la recolección de datos

10:58 ↗
◀ WhatsApp

Encuesta de Estrés Laboral y Compromiso Organizacional en el sector salud

[Acceder a Google](#) para guardar el progreso.
[Más información](#)

***Obligatorio**

Consentimiento informado

Saludos!
Querido colaborador (a) del sector salud, les brindamos el agradecimiento por el apoyo en nuestra investigación. Somos estudiantes de la carrera de Psicología del XI ciclo de la universidad Cesar Vallejo - Sede Callao. Nos encontramos realizando este estudio para obtener nuestra Licenciatura en Psicología.
Cabe mencionar que este cuestionario es totalmente anónimo.

Esta de acuerdo *

No

Si

!

Anexo 5: Carta de solicitudes de autorización de uso de instrumentos remitido por la Universidad.



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

CARTA - 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 9 de Junio de 2021

Autora:
Mgtr. Angela Lizeth Suarez Tunanñaña

En el presente documento se adjunta el permiso para poder utilizar el instrumento que hemos nombrado aquí.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarles a las Srtas. Angie Carolina Chiroque Vilchez con DNI: 74965298 y Rocío Milagros Curi Chang con DNI: 75546631 estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con los código de matrícula N° CÓDIGO 6700295232 y N° CÓDIGO: 6700147312, quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciadas en Psicología titulado: Estrés y compromiso laboral en el sector salud en Lima Metropolitana 2021, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento Escala de estrés de la OIT-OMS, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

The block contains a handwritten signature in black ink and an official circular stamp. The stamp features the text "UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO" around the top edge, "UCV" in the center, and "ESCUELA DE PSICOLOGÍA" and "LIMA NORTE" around the bottom edge.

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

CARTA - 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 16 de Junio de 2021

Autor:

Figueroa De La Peña Cesar Augusto

En el presente documento se adjunta el permiso para poder utilizar el instrumento que hemos nombrado.

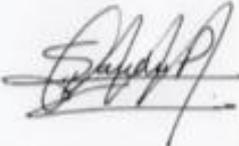
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarles a las Srtas. **Angie Carolina Chiroque Vilchez con DNI: 74965298** y **Rocío Milagros Curi Chang del con DNI: 75546631** estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con los código de matrícula N° CÓDIGO 6700295232 y N° CÓDIGO: 6700147312, quienes realizarán su trabajo de investigación para optar por el título de licenciadas en Psicología titulado: **Estrés y compromiso laboral en el sector salud en Lima Metropolitana 2021**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **Escala de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente, Angie Carolina Chiroque Vilchez y Rocío Milagros Curi Chang



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Los Olivos, 23 de setiembre de 2019

CARTA INV. N° 1371- 2019/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sra/ita

MARYBEL CAYCHO RURANJE

Jefa de Recursos Humanos

GRUPO VIVARGO S.A.C

Av. Premio Real Mz. S1 Lote 4 A –Los Huertos de Villa. - Chorrillos

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **CASTILLO GONZALES, GERALDINE JEANNIE** estudiante de la carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mgr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

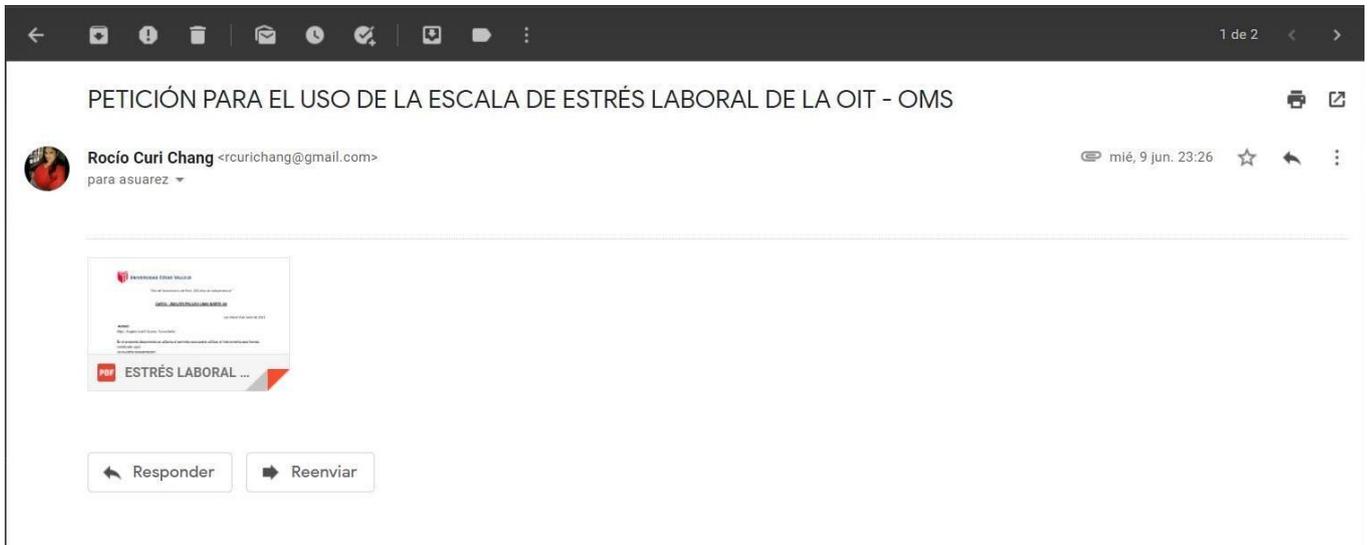


Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.

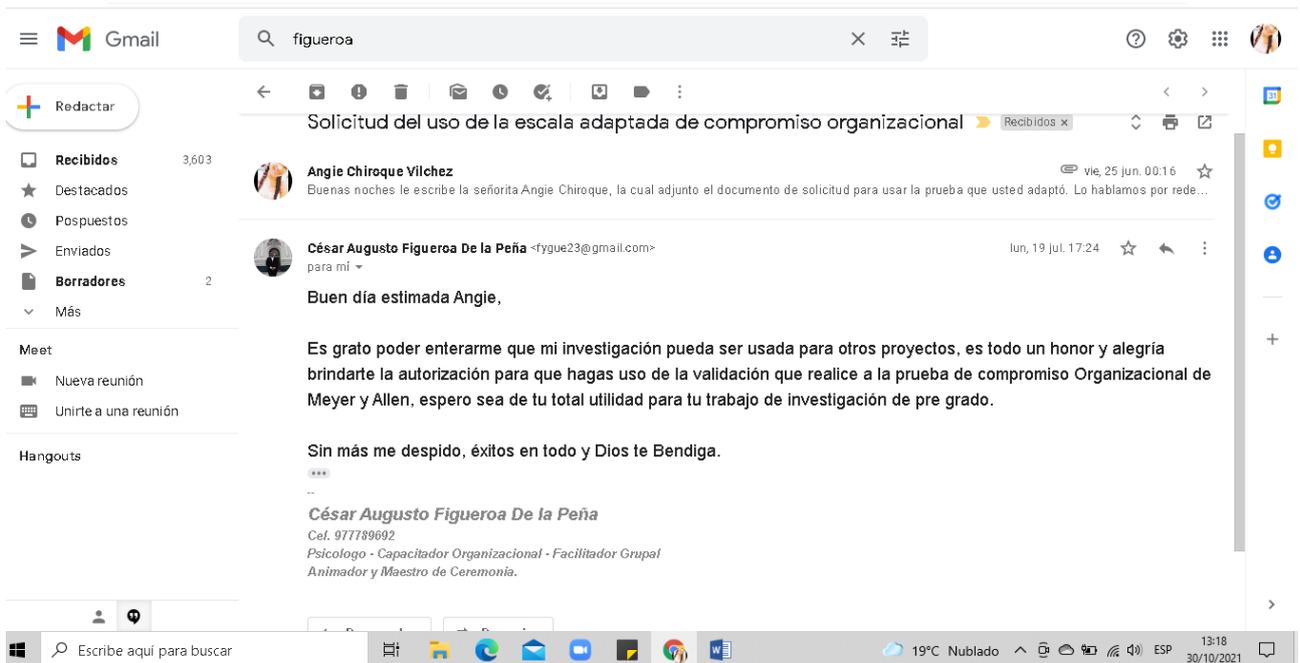


ucv.edu.pe

Anexo 6: Correo para autorización de uso del instrumento de Escala de Estrés laboral de la OIT - OMS



Anexo 7: Autorización de uso del instrumento de Escala de Compromiso organizacional (ECO)



Anexo 8: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr(a):

.....

Con el debido respeto, nos presentamos, nuestros nombres son Rocío Milagros Curi Chang y Angie Carolina Chiroque Vilchez estudiantes del décimo ciclo de la carrera de Psicología de la Universidad César Vallejo - Lima Norte. En la actualidad nos encontramos realizando una investigación sobre **“ESTRÉS LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD DE LIMA METROPOLITANA, 2021”** y para ello, quisiéramos contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: **ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT – OMS Y CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL (CCO)**. De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte: Angie Carolina Chiroque Vilchez



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VELARDE CAMAQUI DAVIS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "

Estrés laboral y Compromiso organizacional en trabajadores del sector salud de Lima Norte, 2021 en tiempos de pandemia Covid-19

", cuyo autor es CHIROQUE VILCHEZ ANGIE CAROLINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 05 de Agosto del 2022

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|--|---|
| VELARDE CAMAQUI DAVIS DNI: 70030097 ORCID: 0000-0001-9064-7104 | Firmado electrónicamente por: DVELARDEC el 05- 08-2022 14:37:03 |

Código documento Trilce: TRI - 0391523