



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

Fatiga laboral en el compromiso organizacional del personal
asistencial de un policlínico de Trujillo, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Orrillo Banda, Gennesis Judith (orcid.org/0009-0001-3622-8539)

ASESORES:

Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario (orcid.org/0000-0002-0268-3250)

Mg. Moran Requena, Hugo Samuel (orcid.org/0000-0002-7077-0911)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2024



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Fatiga laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un Policlínico de Trujillo, 2024", cuyo autor es ORRILLO BANDA GENNESIS JUDITH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, 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, 24 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO DNI: 28284526 ORCID: 0000-0002-0268-3250	Firmado electrónicamente por: MROSARIOVG el 24- 07-2024 13:23:25

Código documento Trilce: TRI - 0833221

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ORRILLO BANDA GENNESIS JUDITH estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Fatiga laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un Policlínico de Trujillo, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
GENNESIS JUDITH ORRILLO BANDA DNI: 47341774 ORCID: 0009-0001-3622-8539	Firmado electrónicamente por: GORRILLO el 24-07- 2024 13:48:07

Código documento Trilce: TRI - 0833222

Dedicatoria

A mi esposo Kevin Umpire, por alentarme en todo momento a seguir adelante, por apoyarme a pesar de las dificultades, a mi hija Luna Valentina por enseñarme que el amor nos hace fuertes y constantes y a mis padres Fidel y Raquel, por enseñarme a jamás rendirme.

Agradecimiento

A Dios el que me brinda fuerza y salud para continuar con mis proyectos.

A la docente Miluska Vega Guevara, mi agradecimiento por sus conocimientos impartidos y por su enorme paciencia, por sus consejos de mejora y por su excelente asesoría.

A la Universidad César Vallejo por esta oportunidad de continuar mis estudios de postgrado

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria de autenticidad del asesor.....	ii
Dedicatoria de autenticidad del autor.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	14
III. RESULTADOS.....	21
IV. DISCUSIÓN.....	28
V. CONCLUSIONES.....	35
VI. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS.....	43

Índice de tablas

Tabla 1: Niveles de fatiga laboral y sus dimensiones	21
Tabla 2: Niveles de compromiso organizacional y sus dimensiones.....	22
Tabla 3: Ajuste de datos para la influencia de la fatiga laboral en el compromiso organizacional.....	24
Tabla 4: Ajuste de datos para la influencia del agotamiento físico en el compromiso organizacional.....	25
Tabla 5: Ajuste de datos para la influencia del agotamiento psicológico en el compromiso organizacional.....	26
Tabla 6: Ajuste de datos para la influencia del agotamiento de capacidades en el compromiso organizacional.....	27

Índice de figuras

Figura 1: Esquema del diseño correlacional causal.....	14
--	----

Resumen

La presente investigación de maestría responde al ODS 3: Salud y bienestar, además tiene como objetivo de investigación: Determinar el impacto de la fatiga laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un Policlínico de Trujillo, 2024; para ello, se ha realizado un estudio de tipo básico, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental, transversal y correlacional causal, la muestra estuvo conformada por 111 trabajadores del personal asistencial de un Policlínico de Trujillo, los instrumentos empleados para la investigación llevan como nombre cuestionario de síntomas de fatiga laboral (CSFL) y cuestionario de compromiso organizacional (OCQ), estos permitieron conocer que los niveles de fatiga laboral fueron 97.3% considera que la fatiga es baja, mientras que un 1.8% la califica en un nivel medio y 0.9% considera que es alto, mientras que, para el compromiso organizacional, el 100% de los trabajadores están comprometidos moderadamente con el trabajo, estos resultados permitieron hallar el coeficiente de Nagelkerke el cual fue de 1.000, con lo cual se llegó a concluir que la fatiga laboral impacta en 100% en el compromiso organizacional.

Palabras clave: Fatiga laboral, compromiso organizacional, policlínico.

Abstract

This master's research responds to SDG 3: Decent work and economic growth, and also has the following research objective: To determine the impact of work fatigue on the organizational commitment of the healthcare staff of a Trujillo Polyclinic, 2024; for this, a basic study has been carried out, with a quantitative approach and a non-experimental, cross-sectional and causal correlational design, the sample was made up of 111 workers of the healthcare staff of a Polyclinic in Trujillo, the instruments used for the research are called the Questionnaire of Symptoms of Work Fatigue (CSFL) and the Questionnaire of Organizational Commitment (OCQ). These allowed us to know that the levels of work fatigue were 97.3% consider that fatigue is low, while 1.8% rate it at a medium level and 0.9% consider it to be high, while, for organizational commitment, 100% of workers are moderately committed to work, these results allowed finding the Nagelkerke coefficient which was 1,000, with which it was concluded that work fatigue impacts 100% on organizational commitment.

Keywords: Work fatigue, organizational commitment, polyclinic.

I. INTRODUCCIÓN

El ámbito de salud se caracteriza por un entorno laboral exigente y dinámico, en donde el personal de salud enfrenta diariamente pruebas que pueden afectar su bienestar físico y mental. Las consecuencias de las exigencias y estrés que sufren los profesionales sanitarios son graves y visibles, la exposición pública que demanda su trabajo hace que se vuelva un problema en los cuales debe intervenir el estado ya que no solo es el riesgo de una deteriorada salud mental en el trabajador si no podría ocasionar graves daños al paciente. Por tal motivo, el personal de salud es el más vulnerable de padecer problemas en su salud mental que engloba y afecta la vida laboral del trabajador y su entorno. (Hernández,2021)

Como lo menciona la Organización Mundial de la Salud (OMS) debe procurarse, la promoción del trabajo seguro y sano, fomentar lugares en donde las organizaciones de trabajo realzan el bienestar tanto físico como mental. Sin embargo, la relación entre el ambiente de las empresas y el trabajo han contribuido aumentar riesgos que provocan daños a la población en general y principalmente en el trabajador, tal como es la fatiga laboral. (Bracho,2020)

El término de fatiga laboral está definido como “una pérdida de la capacidad para realizar un trabajo, que se da posterior al realizar el mismo”; también podemos mencionar que es un cansancio no solo de nivel físico, sino que también abarca los rasgos emocionales y mentales, por ello solo aparece cuando una persona es expuesta a altas demandas laborales o inadecuadas. Fenómeno muy común y complejo que consta de una alta carga mental y física hacia el trabajador, y lo obliga a hacer cosas más allá de sus facultades mentales, a menudo en circunstancias extremas. A medida que los trabajadores de la salud se fatigan más, pueden quedar expuestos a las patologías ocupacionales, lo que puede aumentar las tasas de patologías y ausentismo (Martínez et al.,2020)

El informe de salud mental, el cual ha sido prescrito a nivel mundial y que ha sido publicado en 2022, reporta que más de 1000 millones de sujetos, viven con algún tipo de padecimiento mental, por ello cerca del 15% de personas adulta, considera haber pasado por algún trastorno, además durante la pandemia, el

personal de salud se vió afectada tanto por la depresión, ansiedad como por la fatiga laboral. (Organización Internacional del Trabajo [OIT],2022) (Teo et al.,2021)

En Latinoamérica el 94% de trabajadores argentinos presenta fatiga laboral; el 91% en Chile, 83% en Panamá y 79% en Ecuador. En nuestro país, el número de peruanos que afirman sufrir de fatiga laboral ha aumentado un 12% en comparación con el año 2022, en donde se reportaba que solo el 66% de peruanos presentaban ese problema. En el año 2023, el 78% de trabajadores aseguró tener una falta de energía y cansancio extremo que le impedía la productividad en su área de trabajo. (Quispe,2023)

Dentro de los factores que podrían provocar una fatiga laboral en profesionales sanitarios se encuentran carga de trabajo excesivo, generando una sensación de estrés y sobrecarga. Falta de recursos y apoyo; la escasez de recurso humano, materiales y tecnológicos aumentan la carga laboral y generan frustración. Situaciones traumáticas como el dolor, muerte o sufrimiento de los pacientes podría causar una carga mental al trabajador sanitario. (Córdova,2022)

A nivel organizacional, la fatiga laboral puede tener consecuencias negativas como: disminución de la productividad y eficiencia; aumentan los costos ya que podría provocar errores en prescripción, dispensación o administración de medicamentos; daño en la reputación e imagen del centro de salud. (Córdova,2022).

En Perú, la fatiga laboral es un problema creciente debido a las largas jornadas laborales, la falta de recursos y la alta carga de trabajo, ya que debido a ello, muchos trabajadores, especialmente en el sector asistencial, enfrentan estrés constante, falta de descanso adecuado y condiciones laborales subóptimas, esto podría ocasionar un problema físico, que a su vez atrae a nuevas personas, además, en el contexto de un policlínico, el personal asistencial está particularmente expuesto a la fatiga laboral debido a la demanda constante de atención médica y la presión por mantener altos estándares de servicio en entornos con recursos limitados (Reátegui et al.,2023)

Debido a ello, cuando los trabajadores se sienten agotados y sobrecargados, su motivación y lealtad hacia la organización pueden disminuir,

además se debe tomar en cuenta que las condiciones laborales en el sector salud son desafiantes, es común observar una menor satisfacción laboral y un mayor deseo de cambiar de empleo, lo cual no solo afecta el bienestar del personal, ya que también deteriora la calidad de servicios prestados (Tarazona et al.,2020).

En el contexto de estudio, los trabajadores del policlínico en Trujillo vienen reflejando un entorno laboral exigente y estresante, donde el personal enfrenta largas jornadas, falta de descanso adecuado y recursos limitados, lo que contribuye a altos niveles de fatiga laboral, esto viene afectando la salud de los trabajadores, por ello la investigación es crucial para entender cómo estas condiciones impactan en el compromiso organizacional y la eficiencia operativa del policlínico (Ancoco, et al.,2023).

Además, de no tomar en cuenta lo que viene generando, las consecuencias pueden ser devastadoras tanto para los trabajadores como para la organización, a que a nivel individual, puede llevar a agotamiento extremo, aumento del estrés y disminución en la calidad de vida, mientras que para la institución, se observa un incremento en el ausentismo, rotación de personal y bajos niveles de compromiso, lo que afecta la cohesión del equipo, además de la efectividad de cómo se entrega el servicio médico, lo que a su vez puede tener consecuencias en la reputación del policlínico afectando negativamente en la atención brindada.

Por ello, ignorar el problema, puede tener graves consecuencias a largo plazo, ya que la falta de acción puede perpetuar un ciclo de estrés y agotamiento entre el personal, aumentando la insatisfacción laboral y la desmotivación, esto puede resultar en un desbalance, una reducción considerable de paciente debido a una pérdida de confianza en el policlínico, además, el costo económico asociado con la rotación de personal y la formación de empleados nuevos puede ser considerables.

Es importante mencionar que el presente estudio se relaciona con el tercer Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS), el cual busca garantizar una vida sana y promover el bienestar, es por ello que al abordar la salud mental y física del personal sanitario, se logra reducir la fatiga laboral mejorar el bienestar de los trabajadores, la calidad de la atención médica y la sostenibilidad del sistema de

salud, además, prevenir la fatiga laboral ayuda a reducir enfermedades ocupacionales (Organización de las Naciones Unidas [ONU],2023).

En base a lo que se menciona se propuso el siguiente problema de investigación: ¿Cómo influye la fatiga laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un Policlínico de Trujillo,2024?, mientras que los problemas específicos fueron: (i) ¿Cómo influye el agotamiento físico en el compromiso organizacional del personal asistencial de un Policlínico de Trujillo,2024? (ii) ¿Cómo influye el agotamiento psicológico en el compromiso organizacional del personal asistencial de un Policlínico de Trujillo,2024? (iii) ¿Cómo influye el agotamiento de capacidades en el compromiso organizacional del personal asistencial de un Policlínico de Trujillo,2024?

Cabe mencionar que el presente estudio se justifica a nivel teórico, debido al impacto en el compromiso organizacional de las diferentes organizaciones, lo cual este se fundamenta en la teoría de la motivación y el compromiso de Meyer y Allen, el mismo postula que el compromiso organizacional está influenciado por factores afectivos, normativos y de continuidad.

A nivel práctico, este estudio ofrece información valiosa para la administración del Policlínico de Trujillo en relación al efecto ocasionado por la fatiga laboral con el compromiso del personal asistencial, puesto que en base a los resultados podrían diseñar intervenciones específicas para reducir la fatiga y aumentar el compromiso, mejorando así la eficiencia y el servicio entregado.

A nivel social, el bienestar del personal asistencial tiene un impacto directo sobre el servicio y atención que recibe cada uno de los pacientes, ya que al abordar la fatiga laboral y fomentar un mayor compromiso organizacional, se logran alcanzar una mejora sustancial en las condiciones laborales, lo que a su vez se traducirá en una mejor atención médica para la comunidad de Trujillo.

A nivel metodológico, el estudio se justifica por el uso del enfoque cuantitativo, el cual permitió medir de manera objetiva y precisa si la fatiga laboral influye en el compromiso organizacional, mediante el recojo de información y los procesos estadísticos empleados, lo cual proporciona una base sólida para las conclusiones del estudio.

Además, los objetivos del estudio fueron: Determinar cómo influye la fatiga laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un Policlínico de Trujillo,2024, mientras que los problemas específicos fueron: (i) Determinar cómo influye el agotamiento físico en el compromiso organizacional del personal asistencial de un Policlínico de Trujillo,2024. (ii) Determinar cómo influye el agotamiento psicológico en el compromiso organizacional del personal asistencial de un Policlínico de Trujillo,2024. (iii) Determinar cómo influye del agotamiento de capacidades en el compromiso organizacional del personal asistencial de un Policlínico de Trujillo,2024.

La presente investigación aborda un área de estudio que ha recibido atención considerable debido a su impacto en el área de salud, este capítulo se centra en revisar los antecedentes de investigación que fundamentan la investigación, proporcionando un contexto claro y detallado de la problemática abordada, sin embargo, es necesario resaltar que las metodologías empleadas no coinciden del todo al estudio realizado, puesto que la mayoría de son de diseño correlacional simple, pero la realizada es correlacional causal, sin embargo, son relevantes porque tienen una perspectiva similar, puesto que ambas no manipulan variables y adquieren información directamente de las personas que están involucradas en la investigación, así mismo cabe resaltar que no todas las variables son iguales, pero se relacionan con las dimensiones de estudio o con las variables.

A nivel internacional, en México Guevara (2024) el cual realizó una investigación donde el objetivo fue hallar cómo las condiciones de trabajo influyen con la fatiga laboral en profesionales, además empleo enfoque cuantitativo, y diseño correlacional-transversal, la muestra se incluyó a 100 individuos a los que les aplicaron una encuesta, con ello se halló una relación no significativa de 0.305, según el coeficiente de Tau b de Kendall, logrando determinar que no existe una influencia significativa entre las variables estudiadas.

Salvatierra (2023) en una investigación realizada en Ecuador, plantea como objetivo determinar cómo se encuentra relacionada la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional de enfermeras, por ello, la metodología aplicada fue cuantitativa, de diseño correlacional – transversal, como muestra se tomó a 1000

profesionales asistenciales, con ello se logró determinar que la relación chi-cuadrado es de 339.200, además la significancia fue de 0.985, de esta forma se logró concluir que no existe una influencia entre las variables estudiadas.

Gareh et al. (2023) en Marruecos, en su investigación busca determinar como el síndrome de burnout guarda relación con el compromiso organizacional en profesionales de salud, por ello hizo una investigación cuantitativa, por otro lado, el diseño es correlacional y estuvo compuesta por una muestra de 52 profesionales quienes participaron a través del llenado de encuestas, cuyos resultados indicaron que la relación formada según la prueba chi-cuadrado es de 234,230 con p-valor de 0.583, con lo cual se logró concluir que la relación no es significativa.

Lopes et al. (2023) plantea como objetivo relacionar el síndrome de burnout en el compromiso organizacional en profesionales de salud de un hospital de Brasil, por lo cual, el estudio fue cuantitativo, relacional y con una muestra a 151 profesionales a quienes se les aplicaron una encuesta para la recolección de datos, con lo cual se halló que el valor chi-cuadrado es de 15.14 con p-valor de 0.000, con lo que se logró concluir que la relación es estadísticamente significativa.

Zayyidin et al. (2024) realizaron una investigación en Indonesia la cual buscaba determinar la importancia del efecto de la carga de trabajo, la personalidad y la fatiga laboral en el compromiso organizacional de enfermeras, para ello, el estudio realizado es cuantitativo, mientras que el diseño fue correlacional, este contó con una muestra de 318 profesionales, con ello, los resultados demostraron que la carga laboral y el compromiso organizacional es de -0.717 y un p-valor de 0.00 lo que indicó que la relación entre estas variables era alta, inversa y significativa.

A continuación, se presentan antecedentes nacionales, cabe resaltar que pese a la amplia literatura que estudia las variables presentadas, se evidencia la carencia de investigaciones que busquen determinar cómo influye la fatiga laboral en el compromiso organizacional. Esta carencia de investigaciones limita a el entendimiento de ambas variables resaltando la gran necesidad de investigaciones más enfocadas en la influencia de las variables ya mencionadas.

A nivel nacional, Castillo et al. (2022) hicieron un estudio buscando la relación existente entre el síndrome de burnout y el compromiso organizacional en un hospital público, el presente tuvo un enfoque cuantitativo y diseño correlacional, además, la muestra 153 profesionales de la salud a quien se les hizo una encuesta, con lo que se pudo hallar que la relación es de -0.135 según coeficiente Rho de Spearman y con un p-valor de 0.007, con ello se logró hallar una relación inversa baja y significativa.

Ruiz (2019) planteó hallar la relación del estrés laboral y el compromiso organizacional en trabajadores de salud, la metodología empleada fue cuantitativo y correlacional, la muestra fueron 58 profesionales a los que se les aplicaron encuestas y cuyos resultados evidenciaron que el valor de la prueba Rho de Spearman es de 0.139 pero un p-valor de 0.330, significa que no existe relación significativa en las variables estudiadas.

Fabian (2019) realizó un estudio buscando determinar si el compromiso organizacional posee relación con el tipo de contrato laboral, el estudio fue con enfoque cuantitativo y con diseño correlacional, por otro lado, la muestra fueron 170 trabajadores de la salud, el instrumento utilizado para este estudio fue la encuesta, con lo cual se encontró que el chi-cuadrado es de 3.02 y con p-valor de 0.8, por lo cual se logró concluir que la relación no es significativa.

Mendocilla (2023) realizó un estudio cuyo objetivo fue determinar cómo se encuentran relacionados los factores psicosociales con la fatiga laboral de trabajadores de salud, por ello, hizo un estudio cuantitativo y diseño no experimental, correlacional, la muestra fue de 207 profesionales de salud, con lo cual se determinó que la relación entre estas variables según el coeficiente Rho de Spearman es de 0.210 y p-valor de 0.002, con lo cual se halló una relación significativa y directa baja.

Arroyo (2022) tenía el objetivo encontrar la relación tiene las condiciones de trabajo y la fatiga laboral, por tanto, hizo un estudio cuantitativo, no experimental, transversal, teniendo por muestra a por 90 profesionales médicos a los cuales respondieron un cuestionario, con ello se obtuvo que la relación Rho de

Spearman de 0.475 y con un p-valor de 0.000, de esta forma concluyó que la relación es moderada significativa y baja.

A continuación, se presenta el marco teórico de la investigación, la cual proporciona una base conceptual y teórica que sustenta el estudio, esta sección abarcará las principales teorías y modelos relevantes, así como una revisión de literatura que guarda relación con el tema de estudio.

La variable dependiente fue la fatiga laboral, según Acosta et al. (2023) es un desgaste emocional extremo, consecuencia del estrés generado por el trabajo, además, se manifiesta a través de una sensación persistente de cansancio físico, además de susceptibilidad y escasez de energía que daña la habilidad del trabajador para enfrentar las demandas diarias lo cual genera un deterioro, llevando a una disminución del bienestar emocional y mental que al no ser atendida, puede derivar en problemas de salud más graves, afectando tanto al individuo como a su entorno laboral y personal.

Pehlivan y Güner (2020) menciona que la fatiga laboral La fatiga laboral es un problema que abarca tanto aspectos físicos como psicológicos, físicamente, se manifiesta como agotamiento corporal, debilidad muscular y disminución de la energía, afectando la capacidad para realizar tareas que requieren esfuerzo físico, mientras que psicológicamente, se presenta como agotamiento mental y emocional, falta de concentración, irritabilidad y desmotivación, impactando negativamente en el rendimiento cognitivo y emocional, esta combinación de agotamiento físico y mental reduce significativamente la eficiencia y productividad en el trabajo, aumentando el riesgo de errores, accidentes laborales y problemas de salud a largo plazo.

Mientras que Dahlgren et al. (2022), la considera como la capacidad de un trabajador para realizar adecuadamente su trabajo, este fenómeno se produce cuando el esfuerzo continuo y las altas demandas por parte del ambiente de trabajo llegan a superar la habilidad que tiene el empleado para recuperarse, dando como resultado, disminuyen la eficiencia, la precisión y la productividad. Los trabajadores fatigados pueden experimentar dificultades para concentrarse, cometer errores frecuentes y mostrar una menor capacidad para resolver

problemas. La reducción en el desempeño no solo impacta al individuo, sino que también afecta negativamente al equipo y a la organización en su conjunto.

Mayorga et al. (2021) la define como una condición gradual que se desarrolla con el tiempo debido a la acumulación continua de estrés físico y psicológico en el entorno de trabajo, causando fatiga aguda, la cual no es más que una sensación periódica de agotamiento y escasez de energía que ocurre después de un período de actividad física o mental intensa, mientras que la fatiga crónica, se considera un estado prolongado de cansancio y agotamiento que se asocia con condiciones de trabajo estresantes, desequilibrios entre el trabajo y la vida personal, y problemas de salud subyacentes como trastornos del sueño o enfermedades crónicas, además tiene como principales síntomas el agotamiento mental, pero manifestado con problemas físicos, como la disminución de la concentración, y un merma notable de productividad y la motivación.

Sin embargo, Quiñones et al. (2022) indica que es la pérdida del compromiso inicial del trabajador con su trabajo, además de ser un desgaste progresivo, el cual se caracteriza por una disminución del entusiasmo y la motivación, lo que lleva a una actitud apática y desinteresada hacia las tareas laborales, es por ello que Los empleados fatigados pueden sentir que su esfuerzo no es valorado, experimentar una falta de propósito y mostrar una desconexión emocional con sus responsabilidades, lo cual puede resultar en un menor rendimiento y una menor calidad en el trabajo, afectando la moral del equipo y el éxito organizacional.

Para el sustento de la variable fatiga laboral se ha empleado el modelo multidimensional de Yoshitake (1971, como se cita en Cárdenas et al.,2017) debido a que en este se menciona que es un enfoque comprensivo que aborda la fatiga desde una perspectiva multidimensional, considerando la interacción de factores fisiológicos y psicológicos, cabe mencionar que este modelo destaca las consecuencia graves que pueden comprender la actuación conjunta de los factores que interviene en la fatiga, por ejemplo, una alta demanda física combinada con un bajo nivel de motivación y un ambiente de trabajo deficiente puede aumentar significativamente la fatiga, para evaluar la fatiga, el modelo propone el uso de cuestionarios de autoevaluación, monitoreo fisiológico de

indicadores, además, propone evaluaciones de rendimiento para medir el impacto en el trabajo.

Este modelo comprende tres dimensiones (i) Fatiga física, es el estado de cansancio y disminución de la capacidad física debido a un esfuerzo prolongado o excesivo, el cual se manifiesta como debilidad muscular, falta de energía y disminución del rendimiento físico, afectando la capacidad para realizar tareas laborales que requieren esfuerzo físico (Yoshitake,1971, como se cita en Cárdenas et al.,2017). Novoa et al. (2019) agrega que los factores fisiológicos incluyen la demanda física del trabajo, el ritmo circadiano que afecta el nivel de energía y el bienestar del trabajador.

(ii) Fatiga psicológica: Se refiere al agotamiento mental y emocional causado por estrés prolongado, demandas cognitivas elevadas o presión emocional. Se presenta como falta de concentración, irritabilidad, desmotivación y dificultades para tomar decisiones, impactando negativamente el rendimiento en tareas que requieren atención y procesamiento mental (Yoshitake, 1971, como se cita en Cárdenas et al.,2017). Por su parte Antilef et al. (2020). agrega que los factores psicológicos se refieren al estrés psicológico percibido, la motivación y la capacidad cognitiva para manejar las demandas mentales del trabajo.

(iii) Fatiga de capacidades, este se refiere a la combinación de fatiga física y psicológica, esta forma de fatiga es la que más afecta en el entorno laboral, ya que reduce la eficiencia, productividad y calidad del trabajo, además de elevar el riesgo de errores y accidentes laborales (Yoshitake, 1971, como se cita en Cárdenas et al.,2017).

La variable independiente es el compromiso organizacional, según Mamani et al. (2022) es considerada como estado psicológico apunta a la disposición mental de un empleado hacia su organización, el cual se caracteriza por un fuerte deseo de continuar siendo parte del grupo que conforma a la institución, con la aceptación de cumplir con las metas organizacionales y respetar los valores del mismo, además, de estar dispuesto a hacer sacrificios a nombre de la organización, este compromiso es psicológico e implica un vínculo, el mismo que se traduce en actitudes y comportamientos que promueven la estabilidad y el

rendimiento en el trabajo, además, es un indicador clave del bienestar del empleado y de su intención de permanencia en la empresa.

Callado et al. (2023) agrega que es un apego emocional o vínculo afectivo que un empleado siente hacia su lugar de trabajo, el cual se basa en sentimientos de lealtad y un fuerte deseo de pertenencia, ya que cuando los empleados tienen un alto apego emocional, tienden a sentirse orgullosos de su organización y están motivados a contribuir de manera significativa a su éxito, además, este tipo de compromiso fomenta un ambiente de trabajo positivo y colaborativo, y suele traducirse en menores tasas de rotación de personal y mayor satisfacción laboral, ya que los empleados sienten que forman parte integral de la organización.

Para Sulteman et al. (2022) es una conexión emocional y mental profunda se refiere a la integración plena del empleado con la cultura, valores y objetivos de la organización, la cual va más allá de simples obligaciones laborales, por ello, este tipo de compromiso no solo cumplen con sus responsabilidades, sino que también buscan activamente formas de contribuir al crecimiento y mejora de la organización.

Chiang et al. (2024) agrega que un bajo compromiso organizacional tiene múltiples consecuencias negativas, ya que los empleados que pasan por esto tienden a ser menos productivos y muestran una mayor rotación laboral, lo que incrementa los costos de reclutamiento y formación, además, la falta de compromiso se traduce en menor satisfacción laboral, aumento del ausentismo y una disminución en la calidad del trabajo, llegando a deteriorar el clima organizacional, afectando la moral del equipo y la cohesión interna, además a nivel de desempeño, la baja motivación y el escaso compromiso pueden conducir a una menor innovación y competitividad, impactando negativamente en los resultados generales de la organización

(Meyer y Allen 1990, como se cita en Coronado et al.,2020) menciona que esta variable lo conforman tres dimensiones: Compromiso afectivo, esta es la conexión emotiva del empleado con la organización, sintiendo lealtad y pertenencia. Compromiso normativo, la cual surge del sentido de la intención de seguir permaneciendo en la institución, este se basa en los valores internalizados.

Compromiso de continuidad se basa en los criterios de dejar una organización y los costos de oportunidades que esto implica donde el empleado permanece debido a las inversiones personales y profesionales que perdería al partir.

Saldaña et al. (2023) agrega que existen factores que aumentan el compromiso con la organización, estos incluyen la justicia organizacional, que se refiere a la percepción de equidad en las decisiones y procedimientos de la empresa; el liderazgo, especialmente el estilo de liderazgo transformacional que inspira y motiva a los empleados; la cultura organizacional, que engloba los valores y normas compartidas en la organización; y las oportunidades de desarrollo profesional, como la capacitación y las oportunidades de ascenso. Otros factores incluyen el apoyo social en el lugar de trabajo, la carga de trabajo manejable, y el reconocimiento y recompensa por el desempeño efectivo.

Quispe y Paucar (2020) afirman además que el compromiso organizacional tiene cierto impacto sobre el rendimiento laboral, por ello, los empleados comprometidos tienden a ser más productivos, innovadores y proactivos en sus tareas, pudiendo alcanzar los objetivos organizacionales y suelen mostrar una mayor calidad en su trabajo, además, aumenta la probabilidad de comportamientos extra-rol, en contraste, la falta de compromiso puede llevar a un bajo rendimiento, errores frecuentes, y una disminución en la eficiencia y efectividad general del equipo de trabajo.

Para abordar la variable compromiso organizacional, se consideró el modelo multidimensional de Meyer y Allen (1990, como se cita en Ávila y Pascual, 2020) el cual subraya que el compromiso se presenta en diversas maneras, desde una conexión emocional profunda hasta una obligación moral o una decisión pragmática basada en la percepción de alternativas laborales, además identifica tres componentes clave, las cuales serán considerados como las dimensiones del estudio, el compromiso afectivo, siendo un reflejo del apego emocional de la persona que trabaja, manifestado hacia la organización, de esta forma se genera un vínculo positivo, en tanto el compromiso normativo es el sentido de obligación moral y responsabilidad con la organización, por último, el compromiso de continuación se basa en la percepción de costos personales o profesionales asociados con dejar la organización.

Las dimensiones del estudio, como se mencionó, son tres: (i) Compromiso afectivo, considerado como la relación emocional y psicológico que un empleado siente con su organización, este se caracteriza por el deseo de pertenecer y contribuir a la empresa debido a un fuerte apego emocional, identificándose con sus valores y objetivos. Los empleados con alto compromiso afectivo suelen mostrar lealtad, satisfacción laboral y un alto nivel de motivación (Meyer y Allen,1990, como se cita en Ávila y Pascual,2020).

(ii) Compromiso de continuidad, se enfoca a la percepción de un empleado de los costos asociados con dejar la organización. Este tipo de compromiso se basa en la evaluación racional de los beneficios y pérdidas que conlleva permanecer en la empresa, como la estabilidad financiera, la acumulación de beneficios y la dificultad para encontrar un empleo similar. Los empleados permanecen en la organización principalmente por necesidad o conveniencia (Meyer y Allen,1990, como se cita en Ávila y Pascual,2020).

Compromiso normativo, es aquel sentimiento de obligación moral o ética que un empleado tiene para permanecer en la organización, este surge de un sentido de responsabilidad y deber hacia la empresa, a menudo influenciado por valores personales, lealtad y las normas sociales (Meyer y Allen,1990, como se cita en Ávila y Pascual,2020).

Por lo expuesto, se han propuesto la siguiente hipótesis de investigación: la fatiga laboral influye en el compromiso organizacional del personal asistencial de un Policlínico de Trujillo,2024, mientras que los problemas específicos fueron: (i) El agotamiento físico influye en el compromiso organizacional del personal asistencial de un Policlínico de Trujillo,2024. (ii) El agotamiento psicológico influye en el compromiso organizacional del personal asistencial de un Policlínico de Trujillo,2024. (iii) El agotamiento de capacidades influye en el compromiso organizacional del personal asistencial de un Policlínico de Trujillo,2024.

II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo y diseño de investigación

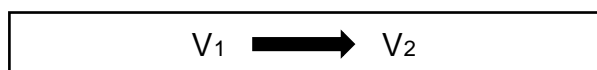
La investigación es de **tipo básica**, estas están centradas en aumentar el conocimiento teórico sin una aplicación inmediata en mente, además busca comprender fenómenos fundamentales y generar teorías universales (Santos et al.,2022).

Además, ha empleado un **enfoque cuantitativo**, el cual utiliza métodos estadísticos para recoger y analizar datos numéricos con el objetivo de probar hipótesis y establecer relaciones, para lo cual utilizan herramientas como encuestas estructuradas (Hernández et al.,2018).

El **diseño es no experimental**, está enfocado en observar y describir fenómenos sin intervención directa, para lo cual utiliza técnicas como encuestas y observaciones para recoger datos de sujetos en su entorno natural, sin manipulación. (Creswell y Creswell,2022).

Figura 1

Esquema del diseño correlacional causal



Nota. Creswell y Creswell (2022).

Mientras que el corte transversal recolecta datos de múltiples variables en un solo punto en el tiempo para describir una población o fenómeno en un momento específico, ofreciendo una instantánea estadística (Creswell y Creswell,2022).

Mientras que el **nivel es correlacional causal**, el cual busca establecer la causalidad de la variable independiente sobre la dependiente (Creswell y Creswell,2022).

2.2. Variable y operacionalización

Variable independiente: Fatiga laboral

A nivel conceptual la fatiga laboral se define bajo el modelo multidimensional de Yoshitake (1971, como se cita en Cárdenas et al.,2017) en este se menciona que es un enfoque comprensivo que aborda la fatiga desde una perspectiva multidimensional, considerando la interacción de factores fisiológicos y psicológicos, cabe mencionar que este modelo destaca las consecuencia graves que pueden comprender la actuación conjunta de los factores que interviene en la fatiga, por ejemplo, una alta demanda física combinada con un bajo nivel de motivación y un ambiente de trabajo deficiente puede aumentar significativamente la fatiga, para evaluar la fatiga, el modelo propone el uso de cuestionarios de autoevaluación, monitoreo fisiológico de indicadores, además, propone evaluaciones de rendimiento para medir el impacto en el trabajo.

A nivel operativo, también se ha definido bajo el modelo multidimensional de Yoshitake (1971) este evalúa tres factores que intervienen para generar fatiga laboral, los mismos que son consideradas las dimensiones de la investigación, estos son la agotamiento físico , agotamiento psicológico y de capacidades, para la medición se ha empleado un cuestionario de escala ordinal tipo Likert, donde los encuestados podrán responder en base a las diferentes percepciones que tienen de las fatigas generadas en el trabajo.

Variable dependiente: Compromiso organizacional

A nivel conceptual, esta variable se basa en el modelo multidimensional de Meyer y Allen (1990, como se cita en Ávila y Pascual,2020) acá se subraya que el compromiso se presenta en diversas maneras, desde una conexión emocional profunda hasta una obligación moral o una decisión pragmática basada en la percepción de alternativas laborales, además identifica tres componentes clave, las cuales serán considerados como las dimensiones del estudio, el compromiso afectivo, siendo un reflejo del apego emocional de la persona que trabaja, manifestado hacia la organización, de esta forma se genera un vínculo positivo, en tanto el compromiso normativo es el sentido de obligación moral y responsabilidad con la organización, por último, el compromiso de continuación se basa en

la percepción de costos personales o profesionales asociados con dejar la organización.

A nivel operacional, sigue el modelo multidimensional de Meyer y Allen (1990) la variable evalúa el compromiso desde tres dimensiones, las cuales son empleados como dimensiones, el compromiso afectivo, de continuidad y normativo, cada uno de estos, el cual será medido a través de un cuestionario con escala ordinal de tipo Likert el cual buscará medir el grado de compromiso actual de los trabajadores hacia la institución.

2.3. Población, muestra y muestreo

La población es en conjunto total de sujetos, objetos o eventos que tienen características comunes y que son de interés para un estudio específico, para el presente estudio se han considerado a los 111 trabajadores del área de salud del policlínico. Sin embargo, deben cumplir los siguientes criterios de inclusión: (i) Ser trabajador en el área de la salud. (ii) Aceptar ser parte del trabajo de investigación. (iii) Laborar en el Policlínico, además fueron excluidas los siguientes: (i) Personal que no sea de salud que labore en el Policlínico.

Por otro lado, la muestra es un subconjunto representativo de esa población, seleccionado para participar en la investigación, además este debe ser elegido de manera que refleje adecuadamente la diversidad y las características de la población total, permitiendo así que los resultados obtenidos sean extrapolables a la totalidad de la población, sin embargo, para el presente estudio se ha considerado al total de la población que es de 111 trabajadores del área de salud del policlínico, seleccionados por su fácil acceso y disposición para participar de la investigación.

2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

A estos seleccionados se les aplicó la técnica de la encuesta para recolectar información, el cual es un método de recopilación de datos en el cual se plantean una serie de preguntas a los participantes para obtener información sobre sus opiniones, comportamientos o características, para ello se empleará el cuestionario, como instrumento de recolección, el cual consiste en un conjunto

estructurado de preguntas, generalmente de tipo cerrado, que los encuestados responden.

Ficha técnica del instrumento: Cuestionario de fatiga laboral

Autor/ Yoshitake es: H. Yoshitake, adaptado a la realidad nacional.

Adaptación al contexto nacional: Cano y Nuñez (2019).

Objetivo: Medir el grado de fatiga laboral.

Población a la que está dirigido: Personal de salud.

Forma de administración: Individual

Tiempo de administración: 18 min.

Descripción del instrumento:

Dimensiones e indicadores:

Agotamiento físico: Dolor cuello-piernas, dolor por tareas, dolores en casa, esfuerzo físico, rendimiento-cansancio, rendimiento-dolor.

Agotamiento psicológico: Esfuerzo mental, tensión-supervisión, Lentitud-cansancio, interacción, tareas rutinarias, presión-desmotivación, metas inalcanzables, insatisfacción laboral, esfuerzo no recompensado

Agotamiento de capacidades: Preferencia tareas fáciles, actividades somnolencia, fracaso servicio, errores falta atención, dificultad concentración, insomnio por metas, labores somnolencia, olvido por preocupaciones, dificultad recordar, olvido información paciente.

N° de ítems: 25

Escala de respuesta: Nunca (1), casi nunca (2), casi siempre (3), siempre (4).

Escala valorativa:

Baremo:

Bajo: 25-50

Moderado: 51-75

Alto: 76-100

Validez de contenido:

Validado por tres expertos (ver Anexo 3).

Confiabilidad:

Alfa de Cronbach de: 779 (ver Anexo 3).

Variable dependiente:

Ficha técnica del instrumento: Cuestionario de compromiso organizacional

Autor/es: Meyer, Allen y Smith en 1993, adaptado a la realidad nacional.

Adaptación al contexto nacional: Vargas (2020).

Objetivo: Medir el nivel de compromiso organizacional.

Población a la que está dirigido: Personal de salud.

Forma de administración: Individual

Tiempo de administración: 25 min.

Descripción del instrumento:

Dimensiones e indicadores:

Compromiso afectivo: Línea de carrera, problemas propios, falta pertenencia, falta ligazón emocional, no sentirse parte.

Compromiso de continuidad: Significado de la organización, necesidad y deseo, dificultad de dejar el trabajo, impacto de dejar el trabajo, pocas opciones.

Compromiso normativo, Inversión personal, alternativas escasas, desobligación, beneficios incorrectos, culpa de dejar el trabajo, lealtad organización, compañerismo, deuda con la organización.

N° de ítems: 25

Escala de respuesta: Nunca (1), casi nunca (2), casi siempre (3), siempre (4).

Escala valorativa:

Baremo:

Bajo: 18-42

Moderado: 43-66

Alto: 67-90

Validez de contenido:

Validado por tres expertos (ver Anexo 3).

Confiabilidad:

Alfa de Cronbach de: 0.892 (ver Anexo 3).

2.5. Método de análisis de datos

El primer paso fue solicitar permiso a la institución de estudio, puesto que era necesario tener el consentimiento de las personas que dirigen el lugar, para ello se envió una carta forma en la cual se presentaba la investigadora, así como la investigación, de esta forma se quería conocer si estaban dispuestos a dar la autorización para mostrar la información hallada.

Una vez aceptado, se procedió a hablar con el personal que trabaja en la institución, debido a que ellos son los que brindaran la información por medio del llenado de cuestionario, para ello se les explicó el objetivo de la investigación y también como sería todo el procedimiento de recolección, así mismo se les

presento el consentimiento informado, de esta forma, podían decidir si participaban o no.

Con la información recolectada se hizo, el respectivo análisis descriptivo de los datos el cual implicó la creación de tablas que resumen las respuestas, en las cuales se muestran tablas frecuencias, para lo cual se realizó la sumatoria de los puntajes obtenidos, por cada una de las variables, así como de las dimensiones de las mismas, recurriendo al software Excel 2021. Por otra parte, se para el análisis inferencial, se empleó la regresión logística ordinal, el cual se usa para explorar las relaciones entre una variable dependiente ordinal y una o más variables independientes, este tipo de análisis permite modelar las probabilidades de las distintas categorías de la variable dependiente, en función de los predictores, proporcionando así una comprensión más amplia de los factores que influyen en los resultados observados.

2.6. Aspectos éticos

Además, el presente estudio siguió las normas éticas del código de Belmont y de la Universidad César Vallejo, el cual considera tres principios básicos (i) Beneficencia y no maleficencia, el cual se refiere a maximizar los beneficios y minimizar cualquier daño potencial a los participantes, en este estudio, se garantiza que la información de los encuestados sea anónima, protegiendo su privacidad y confidencialidad. (ii) Justicia, este principio asegura que los beneficios y cargas de la investigación se distribuyan equitativamente entre todos los participantes, para ello, se seleccionan muestras de manera justa, evitando cualquier tipo de discriminación o favoritismo. (iii) Autonomía, respeta el derecho de las personas a tomar decisiones que serán informadas sobre su participación en la investigación, por lo cual, los participantes firmarán un consentimiento informado, lo que asegura que comprendan el propósito del estudio, los procedimientos involucrados y sus derechos, incluyendo el derecho a retirarse en cualquier momento (Cruz,2020).

III. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados de la investigación los cuales permitirán distinguir la realidad respecto a las variables de estudio, al igual que el efecto que tiene la variable independiente en la dependiente.

Resultados descriptivos

Los resultados descriptivos brindan información sobre la información encontrada netamente en los cuestionarios, esta tiene como objetivo mostrar la información agrupado de acuerdo al baremo, de esta forma se puede comprender de forma más sencilla.

En la tabla 1 se observa que 97.3% la considera que la fatiga laboral es baja, 1.8% la califica como moderada y un pequeño 0.9% considera que es alta; lo que se refiere a las dimensiones de la variable, para la primera, agotamiento físico se halló que 43.2% la califica como baja, 29.7% como moderada y 27.0% como alta; respecto al agotamiento psicológico, el 93.7% la ha calificado como baja, y solo 6.3% como alta; por último, para el agotamiento de capacidades 67.6% lo considera en nivel bajo, 28.8% en nivel alto y 3.6% en moderado.

Tabla 1

Niveles de fatiga laboral y sus dimensiones

Nivel	Fatiga laboral		Agotamiento físico		Agotamiento psicológico		Agotamiento de capacidades	
	f	f%	f	f%	f	f%	f	f%
Baja	108	97.3%	48	43.2%	104	93.7%	75	67.6%
Moderada	2	1.8%	33	29.7%	0	0.0%	4	3.6%
Alta	1	0.9%	30	27.0%	7	6.3%	32	28.8%

En la tabla 2, se visualiza que el 100% de las personas encuestadas considera que el compromiso organizacional está en un nivel medio; con respecto a la dimensión compromiso afectivo, se halló que el 87,4% tiene un compromiso moderado, 9.0% menciona que su compromiso es alto y el 3.6% considera que se compromete de forma baja, respecto al compromiso de continuidad se halló que 42.3% considera que se ha comprometido moderadamente, mientras que el 30.6% considera que el compromiso es alto y 27.0% lo ubica en un nivel bajo; por último, respecto al compromiso normativo 73.9% considera que su compromiso es alto y el 26.1% considera que es moderado.

Tabla 2

Niveles de compromiso organizacional y sus dimensiones

Nivel	Compromiso organizacional		Compromiso afectivo		Compromiso de continuidad		Compromiso normativo	
	f	f%	f	f%	f	f%	f	f%
Bajo	0	0.0%	4	3.6%	30	27.0%	0	0.0%
Moderado	111	100.0%	97	87.4%	47	42.3%	29	26.1%
Alto	0	0.0%	10	9.0%	34	30.6%	82	73.9%

Resultados inferenciales

Estos resultados tienen como objetivo mostrar la información que no se puede observar directamente en los descriptivos, en este la casualidad que vincula a las variables de estudio, de esta forma se puede determinar si los resultados encontrados permiten aceptar o rechazar las hipótesis planteadas.

Prueba de normalidad

Debido a que la prueba de normalidad (Ver Anexo 9) donde los valores mostraron una distribución no paramétrica de las variables y dimensiones, se consideró aplicar regresión logística ordinal, empleada para resultados recolectados con instrumentos de escala ordinal, la cual tiene como objetivo mostrar la influencia de la variable independiente, así como de sus dimensiones, sobre la variable dependiente, para lo cual se empleó el software estadístico SPSS 26.

Prueba de hipótesis

De la hipótesis general

Ho: La fatiga laboral no influye significativamente en el compromiso organizacional

Hi: La fatiga laboral influye significativamente en el compromiso organizacional

En la tabla 3 se han presentado los resultados de la Prueba de regresión logística ordinal, en ella se observa que la prueba chi-cuadrado ha obtenido un valor de 700.181, con 28 grados de libertad y una significancia de 0.000, esto permite rechazar la hipótesis nula. Por otra parte, el pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke de 1.000, esto indica que la variable predictora, en este caso denominada fatiga laboral influye en 100% en el compromiso organizacional de los trabajadores del Policlínico de Trujillo, 2024

Tabla 3

Ajuste de datos para la influencia de la fatiga laboral en el compromiso organizacional

	Chi-cuadrado	gl	Sig.		Pseudo R cuadrado
Fatiga laboral	700,181	28	,000	Cox y Snell	,998
				Nagelkerke	1,000
				McFadden	1,000

De la hipótesis específica 1

Ho: El agotamiento físico no influye significativamente en el compromiso organizacional

Hi El agotamiento físico influye significativamente en el compromiso organizacional

En la tabla 4 se han presentado resultados de la Prueba de regresión logística ordinal, en ella se observa que la prueba chi-cuadrado ha obtenido un valor de 114,881, con 18 grados de libertad y una significancia de 0.000, lo que permite rechazar la hipótesis nula. Por otra parte, el pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke de 0.646, esto indica que la variable predictora, en este caso denominada agotamiento físico influye en 64.6% en el compromiso organizacional de los trabajadores del Policlínico de Trujillo, 2024

Tabla 4

Ajuste de datos para la influencia del agotamiento físico en el compromiso organizacional

	Chi-cuadrado	gl	Sig.		Pseudo R cuadrado
Agotamiento físico	114,881	18	,000	Cox y Snell	,645
				Nagelkerke	,646
				McFadden	,164

De la hipótesis específica 2

Ho: El agotamiento psicológico no influye significativamente en el compromiso organizacional

Hi El agotamiento psicológico influye significativamente en el compromiso organizacional

En la tabla 5 se han presentado los resultados de la Prueba de regresión logística ordinal, en ella se observa que la prueba chi-cuadrado ha obtenido un valor de 152.452, con 14 grados de libertad y una significancia de 0.000, esto permite rechazar la hipótesis nula. Por otra parte, el pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke de 0.748, esto indica que la variable predictora, en este caso denominada agotamiento psicológico influye en 74.8% en el compromiso organizacional de los trabajadores del Policlínico de Trujillo,2024

Tabla 5

Ajuste de datos para la influencia del agotamiento psicológico en el compromiso organizacional

	Chi-cuadrado	gl	Sig.		Pseudo R cuadrado
Agotamiento psicológico	152,452	14	,000	Cox y Snell	,747
				Nagelkerke	,748
				McFadden	,218

De la hipótesis específica 3

Ho: El agotamiento de capacidades no influye significativamente en el compromiso organizacional

Hi El agotamiento de capacidades influye significativamente en el compromiso organizacional

En la tabla 6 presenta los resultados de la regresión logística ordinal, en ella se observa que la prueba chi-cuadrado ha obtenido un valor de 72.706, con 10 grados de libertad y una significancia de 0.000, esto permite rechazar la hipótesis nula. Por otra parte, el pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke de 0.481, esto indica que la variable predictora, en este caso denominada agotamiento de capacidades influye en 48.1% en el compromiso organizacional de los trabajadores del Policlínico de Trujillo, 2024

Tabla 6

Ajuste de datos para la influencia del agotamiento de capacidades en el compromiso organizacional

	Chi-cuadrado	gl	Sig.		Pseudo R cuadrado
Agotamiento de capacidades	72,706	10	,000	Cox y Snell	,481
				Nagelkerke	,481
				McFadden	,104

IV. DISCUSIÓN

Esta investigación tiene como objetivo de estudio, determinar cómo influye la fatiga laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un Policlínico de Trujillo,2024, esto se debe a que en entornos tan agotadores tanto física como emocionalmente es necesario conocer cuáles son los niveles de fatiga, ya que un error como consecuencias de este problema, puede afectar la salud de los pacientes

Se confirmó la hipótesis general: Existe un impacto significativo de la fatiga laboral en el compromiso organizacional, el cual es de 100%, lo cual indica que los trabajadores que sienten fatiga laboral ya no estarían comprometidos con la organización, por lo tanto, su rendimiento, estaría al mínimo, realizando sus labores de manera inadecuada, además. estos resultados puede ser sustentados bajo la teoría de Meyer y Allen (1991, como se citó en Ávila y Pascual,2020) sobre el compromiso organizacional, el cual sostiene que este se ve afectado por la fatiga laboral debido a la erosión de los vínculos que los empleados desarrollan con la organización, ya que al experimentar fatiga, pierden energía y recursos mentales para mantener estos vínculos, lo cual se manifiesta como una disminución en la identificación con los valores de la organización, la percepción de obligaciones y la intención de permanecer en la institución deteriorando así su compromiso organizacional.

Para la comparación de resultados se han empleado tesis correlacionales, debido a que al momento de la búsqueda se han tenido ciertas limitaciones para encontrar trabajo que estudien la causalidad de las variables, sin embargo, como menciona Roy et al. (2020) puede que no toda relación implique causalidad, sin embargo, este es un primer paso, porque si las variables estudiadas tienen colinealidad, estas deben evitarse en los modelos de causalidad, dado que llegan a distorsionar los resultados.

A nivel internacional estos resultados poseen similitud con los de Lopes et al. (2023) y Zayyidin et al. (2024), puesto que en ambos se ha encontrado una influencia significativa, sin embargo, las variables de estudio no son la misma por que el primero estudio el síndrome de burnout, el cual es considerado como un

tipo de fatiga psicológica para personas que generan estrés por trabajar directamente con personas, por otro lado, el segundo estudio, realiza una investigación multifactorial de la carga de trabajo, la personalidad y la fatiga laboral, además ambas miden su efecto en el compromiso organizacional, donde se hallan una influencia en ambos casos, sin embargo en diferente grado, lo cual se debe a que las realidades son distintas en ambos casos.

Por otro lado, los estudios nacionales de Guevara (2024), Salvatierra (2023) y Gareh et al. (2023) se oponen a los hallados en el estudio, puesto que todos estos no hallan una influencia de la fatiga laboral, calidad de vida laboral y síndrome de burnout sobre el compromiso organizacional, pese a que las variables dependientes no son de fatiga laboral, exceptuando el caso de Salvatierra (2023), cabe mencionar que la calidad de vida laboral está muy relacionado con la fatiga, puesto que también busca los efectos de un cansancio desmedido en el trabajo que no solo afecta el desarrollo de labores, sino daña la integridad de la persona, pudiéndola considerar como un daño más profundo que la fatiga, mientras que el síndrome de burnout, como se menciona antes, es un daño psicológico a la persona que no solo afecta a nivel psicológico, sino que disminuye el rendimiento en las labores realizadas, las cuales sin consecuencias idénticas a las de fatiga laboral y de capacidades.

Los objetivos específicos de la investigación buscaban determinar las dimensiones de la fatiga laboral influyen en el compromiso organizacional, ya que se consideran crucial para poder implementar estrategias efectivas de gestión del talento y bienestar laboral, ya que, al discernir entre fatiga física, emocional y mental, se puede adaptar el apoyo y las políticas organizacionales para mitigar impactos negativos, lo cual llegaría a promover ambientes laborales más saludables y productivos, fortalece la retención de empleados comprometidos y reduce el ausentismo, a continuación se presentarán los resultados por cada una de las dimensiones de la variable en la cual se podrá observar una disminución en el efecto, si se compara con el global, lo cual se puede entender como el efecto nocivo de los tres tipos de fatiga, ya que la sinergia formada entre ellas, es mucho mayor al efecto individual.

La primera hipótesis específica plantea explicar la influencia del agotamiento físico en el compromiso organizacional, del cual se encontró que influye en 64.6%, lo cual puede ser explicado por la teoría de Maslach y Leiter, ya que mencionan, que el agotamiento emocional en el trabajo puede manifestarse en síntomas físicos como cansancio extremo, dolores musculares o problemas de sueño, los cuales son consecuencia del estrés prolongado y la falta de recursos emocionales para manejar las demandas laborales, por ello este agotamiento no solo afecta la salud física del individuo, sino que también repercute en su compromiso con la organización al disminuir su energía y capacidad para involucrarse de manera activa y positiva en el trabajo.

A nivel internacional, los resultados obtenidos guardan similitud a los que efectuaron Guevara (2024), y Salvatierra (2023), el primero examinó las condiciones de trabajo y la fatiga laboral en profesionales de salud en Ecuador, donde llegaron a percepción en el impacto del entorno laboral. Por otro lado. También se ha considerado el estudio nacional de Salvatierra (2023) que si bien analizó la calidad de vida laboral y su influencia en el compromiso organizacional, es importante considerar que el agotamiento físico es uno de los componentes de la calidad de vida, de esta forma no se encontró una influencia significativa entre este factor y el compromiso organizacional, indicando que otros factores no evaluados en el estudio podrían estar afectando el compromiso organizacional en este contexto específico. Por lo cual se puede afirmar que estos estudios proporcionan una visión diversa de cómo la fatiga laboral y las condiciones de trabajo, considerando que estos afectan a nivel psicológico, pero que igual impactan en el compromiso organizacional en entornos de atención médica.

La segunda hipótesis específica plantea explicar la influencia del agotamiento psicológico en el compromiso organizacional, del cual se encontró que influye en 74.8%, siendo esta mayor que la física, lo cual se debe a que el agotamiento físico se recupera fácilmente, sin embargo el mental es mucho más preocupante y difícil de manejar, también se tiene que tomar en cuenta que este hallazgo se sustenta bajo la teoría de relación Maslach y Leiter mencionan que se refiere al desgaste emocional y mental que experimenta una persona en su trabajo, el cual se caracteriza por sentimientos de agotamiento, desmotivación y

falta de satisfacción en el trabajo, además este se relaciona estrechamente al agotamiento emocional, afectando el bienestar mental del individuo y su capacidad para enfrentar eficazmente las demandas laborales, por ello un alto nivel de agotamiento psicológico puede llevar a una disminución en la dedicación y el compromiso con la organización, ya que reduce la capacidad del empleado para mantener un rendimiento óptimo y una conexión emocional con su trabajo.

A nivel nacional, estos resultados se asemejan a los resultados de Mendocilla (2023) y Arroyo (2022), el primero exploró cómo los factores psicosociales, los cuales se refieren a estímulos externos que causan estrés a los trabajadores, afectan la fatiga laboral en el personal de salud en un hospital de Trujillo. Encontraron un efecto significativo entre estos factores y la fatiga laboral, lo cual indica que aspectos como el ambiente de trabajo y las interacciones sociales pueden contribuir significativamente a los niveles de fatiga laboral experimentados por los profesionales de la salud. Mientras que la investigación de Arroyo (2022) determinó la relación entre las condiciones de trabajo y la fatiga laboral en médicos de un hospital de Lima, revelando un efecto significativo entre estas variables, sugiriendo que las condiciones laborales percibidas como más desafiantes o estresantes afecta en el aumento de la fatiga entre los médicos encuestados, estos resultados ofrecen una visión completa de cómo los diferentes tipos de agotamiento psicológico, el cómo el estrés laboral, factores psicosociales y condiciones de trabajo pueden afectar tanto la fatiga laboral como el compromiso organizacional en el sector salud, además que las diferencias en los hallazgos subrayan la complejidad de estos factores y la necesidad de abordarlos de manera integral para mejorar el bienestar de los trabajadores y fomentar un compromiso más sólido con las organizaciones de salud.

Mientras que el estudio nacional que discrepa con los resultados es el de Ruiz (2019), este se enfocó en la influencia del estrés laboral, el cual es un tipo de desgaste psicológico, en el compromiso organizacional en trabajadores del sector, sin embargo, el estudio no reveló una influencia, lo cual sugiere que aunque el estrés laboral es prevalente, otros factores podrían estar influyendo directamente en el compromiso de los trabajadores con la organización o simplemente, a pesar

de los problemas surgidos por el trabajo, la vocación de servicio es mayor, por tanto no afecta en cuanto al compromiso con sus labores.

La tercera hipótesis específica plantea explicar la como influye el agotamiento de capacidades en el compromiso organizacional, del cual se encontró que afecta en 48.1%, siendo este el valor de influencia más bajo, lo cual se debe a que una persona con el agotamiento de capacidades puede perder la eficacia con la que realiza labores, pero aun así puede realizarlas, sin embargo, esto vuelve a generar mayor fatiga mental, y aunque este no puede ser como una categoría de la teoría de Maslach y Leite, este se relaciona mucho con el agotamiento psicológico, puesto que el agotamiento físico es más fácil de recuperar con descanso y relajación , sin embargo, el agotarse psicológicamente ocasiona que el rendimiento no se recupere de forma rápida o que no llegue a recuperarse, ya que se van perdiendo las habilidades, conocimientos o recursos necesarios para cumplir con las exigencias del trabajo, trayendo como resultado, el minar la confianza y la eficacia percibida en la capacidad del individuo para cumplir con las expectativas laborales.

A nivel internacional, resultados similares fueron hallados en la investigación de Lopes et al. (2023) en Brasil investigó la influencia del síndrome de burnout en el compromiso organizacional entre profesionales de la salud, en el cual se halló una influencia alta y significativa, indicando que a medida que aumentan los síntomas de burnout, disminuye el compromiso afectivo y normativo con la organización, resaltando la importancia del bienestar emocional y la gestión del síndrome de burnout para mantener altos niveles de compromiso organizacional.

Sin embargo, los resultados discrepan con el de Gareh et al. (2023) el cual examinó cómo el síndrome de burnout afecta el compromiso organizacional en profesionales de salud en un hospital de Marruecos, donde se halló una influencia no significativa, sugiriendo que, en este contexto particular, el síndrome de burnout no afecta el compromiso organizacional, lo cual contrapone con el impacto directo observado en el estudio realizado.

Por último, a nivel nacional, concuerda con el estudio de Castillo et al. (2022) que investigó la relación entre el síndrome de burnout y el compromiso organizacional en un hospital público en una zona rural del norte del Perú, encontrando influencia de una sobre la otra, lo que indica que niveles más altos de síndrome de burnout están asociados con niveles más bajos de compromiso organizacional, lo cual refuerza la idea de que el bienestar emocional y la carga de trabajo percibida pueden influir significativamente en el compromiso de los profesionales de la salud, estos estudios enfatizan el impacto del agotamiento de capacidades en el compromiso organizacional, algo que se ve comúnmente en trabajadores que han pasado por el síndrome de burnout, sin embargo, la diferencia radica en cómo estas condiciones afectan el compromiso organizacional, resaltando la importancia de abordar tanto la capacidad percibida para realizar el trabajo como las condiciones emocionales y de trabajo para mejorar el compromiso y la satisfacción laboral en el sector salud.

Se debe mencionar que existe una diferencia entre el efecto de los tipos de agotamiento, lo cual se debe, a que estos afectan de diferente manera dependiendo de quien sea el afectado, sin embargo, cuando estos se unen en un todo ocasionan que el compromiso organizacional demostrado sea aún mayor, por lo cual es necesario comprender que es necesaria la creación de ambientes de trabajo menos desgastante, puesto que los efectos negativos no son solo para el trabajador, también lo son para la institución.

Es necesario agregar que, han surgido ciertas limitaciones en el estudio, la primera está relacionada con la cantidad de la muestra, que si bien la muestra no ha sido pequeña lo más conveniente es emplear muestras más amplias donde se aplique un muestreo probabilístico, de esta forma se asegura la representatividad y se pueden generalizar los datos hallados, por otro lado, también se debe considerar que la cantidad de estudios que utilizan diseños de causalidad, han sido nulos por lo cual no se puede hacer una comparación exacta, pese a ello y como se menciona antes, los estudios relacionales pueden ayudar a comprender el resultado, puesto que se considera como un primer paso para diseños causales.

Pese a todas las limitaciones, este trabajo ha contribuido al conocimiento científico al abordar la relación causal de la fatiga laboral y el compromiso

organizacional, ya que a través de este conocimiento, y los datos empíricos se puede orientar intervenciones efectivas, además, ofrece una comprensión profunda de cómo la fatiga afecta la calidad del servicio en entornos de atención médica, lo que es crucial para diseñar políticas y programas de bienestar laboral, pero lo principal es que estos resultados puede servir como base a futuras investigaciones y mejoras en la gestión de personal de la salud.

V. CONCLUSIONES

Primera

Se logró determinar que la fatiga laboral influye en 100% al compromiso organizacional del personal asistencial de un Policlínico de Trujillo,2024.

Segunda

Se logró determinar que el agotamiento físico influye en 64.6% al compromiso organizacional del personal asistencial de un Policlínico de Trujillo,2024.

Tercera

Se logró determinar que el agotamiento psicológico influye en 74.8% al compromiso organizacional del personal asistencial de un Policlínico de Trujillo,2024.

Cuarta

Se logró determinar que el agotamiento de capacidades influye en 48.1% al compromiso organizacional del personal asistencial de un Policlínico de Trujillo,2024.

VI. RECOMENDACIONES

Primera

Implementar programas de gestión del estrés y bienestar laboral, estos pueden incluir sesiones de capacitación sobre manejo del estrés, promoción de hábitos saludables, y crear un entorno de trabajo que promueva el descanso adecuado y la recuperación entre jornadas laborales, ya que de esta forma se puede reducir la fatiga laboral y mejora el bienestar, el compromiso organizacional (Lecca et al.,2020).

Segunda

Optimizar la asignación de horarios y evitar el doblar turnos, ya que es crucial implementar políticas que promuevan el descanso adecuado y la atención a la salud física, , debido a que una distribución justa de turnos reduce la fatiga física y mejora el rendimiento laboral (Castilla et al.,2020).

Tercera

Proponer los programas de apoyo psicológico y emocional, estos pueden incluir sesiones de terapia grupal o individual, programas de mindfulness o técnicas de manejo del estrés, de esta forma se apoya la salud mental, se mejora la resiliencia, reduce el estrés y aumenta el compromiso organizacional (Peixoto y Muniz,2022).

Cuarta

Implementar programas de desarrollo profesional y capacitación continua, ya que pueden ayudar a actualizar y mejorar las habilidades del personal asistencial, aumentando su sentido de competencia y valoración dentro de la organización. (Loaiza y Andrade,2021).

REFERENCIAS

- Acosta, J., García, J., Cuello, Y., Almeda, Y., & Ulloa, A. (2023). Application of indicators associated with mental fatigue in sanitary personnel from Heroes del Moncada Polyclinic in Cárdenas municipality. *Cuba. Dyna*, 90(226), 107–114. <https://doi.org/10.15446/dyna.v90n226.106638>
- Antilef, S., Rivas, E. & Campillay, M. (2020) Experiencia de violencia laboral en profesionales de enfermería de un hospital público, *Enfermería Universitaria*, 17(4), 449-462. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.4.827>
- Alvarado, A. & Quinde, A. (2023) Relación entre la fatiga laboral y el síndrome de burnout en el personal de salud, *CIENCIAMATRIA*, 10(1), 541-554. <https://doi.org/10.35381/cm.v10i1.1242>
- Ancco, R., Calderón, D., Quispe, G., Pacompia, J. & Quispe, J. (2023) Síndrome de burnout y desempeño laboral en el sector salud del Perú, *Vive Revista de Salud*, 6(17), 491-502. <http://www.scielo.org.bo/pdf/vrs/v6n17/a8-491-502.pdf>
- Arroyo, M. (2022). *Condiciones de trabajo y fatiga laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima – Perú, 2021*. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109925/Arroyo_CM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ávila, S & Pascual, M. (2020) Marco filosófico del compromiso organizacional: discusión del modelo de Allen & Meyer, y propuesta de un nuevo modelo de estudio. *Revista de Estudios Empresariales*, 1(2), 201-226. <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/5014>
- Bracho J. (2020). La fatiga laboral en el ámbito de seguridad y salud laboral en el marco jurídico venezolano. *CienciaMatria*, 6(1), 237-263. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7390784>
- Callado A., Teixeira G. & Lucas P. (2023) Turnover Intention and Organizational Commitment of Primary Healthcare Nurses. *Healthcare*, 11(4), 521-532. <https://www.mdpi.com/2227-9032/11/4/521>

- Cano, S. & Nuñez, L. (2022) *Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y fatiga laboral en colaboradores de una clínica, Lima 2022* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107028/Cano_DSS-Nu%c3%b1ez_VLD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cárdenas, D., Conde, J. & Perales, J. (2017). La fatiga como estado motivacional subjetivo. *Revista Andaluza de Medicina del Deporte*, 10(1), 31-41. <https://doi.org/10.1016/j.ramd.2016.04.001>
- Castilla, S., Colihuil, R. & Bruneau, J. (2021) Carga laboral y efectos en la calidad de vida de docentes universitarios y de enseñanza media. *Chakiñan*, 15, 166-179. <https://doi.org/10.37135/chk.002.15.11>
- Castillo, D., Bravo, M., Esquivel, J., Esquivel, M. & Salgado, F. (2022) Síndrome de Burnout y compromiso organizacional en un hospital público – Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 8256-8271. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3995
- Chiang, M., Escalona, K. & Rivera, M. (2024) Compromiso organizacional y satisfacción laboral, análisis de clases latentes en trabajadores de administración pública y privada. *Ciencias Administrativas: Revista digital*, 11(23), 1-13. <https://doi.org/10.24215/23143738e132>
- Cruz, M., Pérez, M., Jenaro, C., Flores, N. & Torres, V. (2020). Implicaciones éticas para la investigación: El interminable reto en un mundo que se transforma. *Horizonte sanitario*, 19(1), 9-17. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7445060>
- Creswell, J. & Creswell, D. (2022) Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches, *Journal of Electronic Resources in Medical Libraries*, 19(22), 54-55. <https://doi.org/10.1080/15424065.2022.2046231>
- Córdova M., Chavez, J. & Villacres, M. (2022). Factores de riesgo psicosocial y fatiga en trabajadores de una empresa farmacéutica ecuatoriana durante el año 2021. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 24(1), 1-17. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1991-93952023000100002&lng=en&tlng=en
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A. & Alvarado, A. (2020) Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, (60), <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/html/>

- Dahlgren, A., Tucker, P., Epstein, M., Gustavsson, P. & Söderström, M. (2022). Randomised control trial of a proactive intervention supporting recovery in relation to stress and irregular work hours: effects on sleep, burn-out, fatigue and somatic symptoms. *Occupational and Environmental Medicine*, 79(7), 460–468. <https://doi.org/10.1136/oemed-2021-107789>
- Fabian S. (2019) Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social (Lima, Perú),2017. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 18(37). <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps18-37.cocl>
- Gareh, F., Hattabou, A., Oulamine, A. & Alourhzal, H. (2023) The relationship between "burnout" and "organizational commitment, job demands and resources" among hospital staff in Morocco. *African Scientific Journal*, 3(18), 426-453. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8134050>
- Guevara, D. (2024) *Condiciones de trabajo asociados a la fatiga laboral del personal de salud del hospital básico de Pelileo* [Tesis de posgrado, Universidad Regional Autónoma de los Andes] Repositorio Institucional de UNIANDES. <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/17685/1/UA-MSO-EAC-011-2024.pdf>
- Hernández, C. (2021). Encefalitis miálgica o síndrome de fatiga crónica, implicaciones en su abordaje en las unidades del dolor en la era post-COVID. *Revista de la Sociedad Española del Dolor*, 4(3), 136-146 <https://doi.org/10.20986/resed.2021.3960/2021>
- Hernández, R. Mendoza, C. & Baptista, L (2018) *Metodología de la investigación*, (6ta Ed.) Mc GrawHill. <https://doi.org/10.22201/fesc.20072236e.2019.10.18.6>
- Lecca, J., Lora, M. & Rodríguez, J. (2020) Comunicación laboral y estrés en tiempos de covid-19. Centros de salud minsa Laacuabamba y Parcoy. *Revista Epistemia*, 4(3), 1-11. <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EPT/article/view/1421/1957>
- Loaiza, M. & Andrade, P. (2021). Análisis de programas de desarrollo profesional del profesorado universitario. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 63, 161-195. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n63a7>
- Lopes, J.; Bretas, C.; Fernandes, C.; Verwaal, E. & De Vasconcelos, L. (2023) Influence of burnout on the organizational commitment of healthcare

- professionals. *Revista de Administração de Empresas*, 63(3), e2021. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020230305>
- Lovo, J. (2020) Síndrome de burnout: Un problema moderno, *Revista Entorno*, 21(70), 110-120. <https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>
- Mamani, C., Palacios, T., Priori, M. & Tellez, A. (2022) Organizational commitment, job satisfaction, and their impact on employee performance. *Innova Research Journal*, 8(1), 153-172. <https://doi.org/10.33890/innova.v8.n1.2023.2219>
- Martínez, C., Moraga, S., Paredes, C., Vásquez, A., & Villarroel, C. (2020). Fatiga laboral y ausentismo en el trabajo en mujeres auxiliares de enfermería de un hospital de alta complejidad, Chile. *Ciencia & Saude coletiva*, 25(1), 243–249. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020251.28832019>
- Mayorga, M., Cuadrado, V., Andrade, F. & Romero, L. (2021) Percepción de fatiga física y cognitiva y Síndrome de burnout en un grupo de cuidadoras informales, *Revista Griot*, 14(1), 59-70. <https://revistas.upr.edu/index.php/griot/article/view/19217>
- Mendocilla, K. (2023) *Factores psicosociales y fatiga laboral en trabajadores de un hospital nivel III – Trujillo, 2023* [Universidad Cesar Vallejo, Tesis de Grado]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/137538/Mendocilla_DKG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Noboa, D., Vinueza, D. Ruales, S. & Vargas, N. (2019) Frecuencia de signos y síntomas de fatiga física y mental en médicos de un Hospital de segundo nivel de la ciudad de Quito – Ecuador. *Ciencia Digital*, 3(3.2), 277-289. <https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v3i3.2.756>
- Organización de las Naciones Unidas (2023) *Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos*, ONU. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Organización Internacional del Trabajo (2022). *La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo*. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang--es/index.htm
- Pehlivan, T. & Güner, P. (2020). Effect of a compassion fatigue resiliency program on nurses' professional quality of life, perceived stress, resilience: A

- randomized controlled trial. *Journal of Advanced Nursing*, 76(12), 3584–3596. <https://doi.org/10.1111/jan.14568>
- Peixoto, I. & Muniz, M. (2022) Emotional Intelligence, Intelligence and Social Skills in Different Areas of Work and Leadership. *Psico-USF, Bragança Paulista*, 27(2) 237-250. <https://www.scielo.br/j/pusf/a/NXgFnmhqJgMf6DCQbgHcsjP/?format=pdf&lang=en>
- Quispe, R. & Paucar, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios*, 10(2), 64–83. <https://doi.org/10.17162/au.v10i2.442>
- Quispe, L. (10 de noviembre de 2023). *El burnout sigue en ascenso en Perú*. Forbes.pe. <https://forbes.pe/capital-humano/2023-11-10/el-burnout-sigue-en-ascenso-en-peru-el-78-de-trabajadores-afirma-experimentarlo>
- Quiñones, D., Vodniza, A., Matabanchoy, S. & Matabanchoy, J. (2022). Fatiga laboral en contextos hospitalarios en Latinoamérica: revisión sistemática. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 12(2). <https://doi.org/10.18041/2322-634x/rcso.2.2022.7905>
- Roy, I., Rivas, R., Pérez, M., y Palacios, L. (2020). Correlación: no toda correlación implica causalidad. *Deleted Journal*, 66(3), 354-360. <https://doi.org/10.29262/ram.v66i3.651>
- Ruiz, M. (2019) *Relación entre estrés laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la unidad de administración de la Gerencia Regional de Salud*. [Universidad Cesar Vallejo. Tesis de Grado]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37570/ruiz_sm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salvatierra, S. (2023) *Calidad de vida laboral como predictor del compromiso organizacional del personal de enfermería de un hospital de especialidades, Guayaquil 2023* [Universidad César Vallejo, Tesis de posgrado]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/125264/Salvatierra_BSL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Saldaña, E., Horna, R. & Troya, D. (2023). Comunicación interna y su relación en el compromiso organizacional en una empresa de consumo masivo en el

- nororientado peruano. *Economía & Negocios*, 5(1),226-238.
<https://www.doi.org/10.33326/27086062.2023.1.1542>
- Santos, J., Horta, H. & Luna, H. (2022) The relationship between academics' strategic research agendas and their preferences for basic research, applied research, or experimental development, *Scientometrics*, 127(22), 4191-4225. <https://doi.org/10.1007/s11192-022-04431-5>
- Sulyeman M., Derese B. & Abere Y. (2022) Organizational commitment of health professionals and associated factors in primary healthcare facilities of Addis Ababa, Ethiopia: A multi-center cross-sectional study. *Frontiers in Public Health*, 10, 1-10. <https://www.frontiersin.org/journals/public-health/articles/10.3389/fpubh.2022.981621/full>.
- Tarazona, A., Rauch, E., Herrera, O. & Galán, E. (2020) ¿Enfermedad prolongada o secuela pos-COVID-19?, *Acta Médica Peruana*, 37(4), 565-567. <https://doi.org/10.35663/amp.2020.374.18669>
- Teo, I., Chay, J., Cheung, Y., Sung, S., Tewani, K., Yeo, L., Yang, G., Pan, F., Ng, J., Abu, F., Ang, H., Ayre, T., Chai, C., Chen, R., Heng, A., Nadarajan, G., Ong, M., See, B., Soh, C. & Tan, H. (2021). Healthcare worker stress, anxiety and burnout during the COVID-19 pandemic in Singapore: A 6-month multi-centre prospective study. *PloS One*, 16(10), e0258866. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0258866>
- Tituana, E., Rojas, J. & Almache, V. (2024) Relación entre Factores de Carga Laboral y Accidentes Ocupacionales del Personal de Enfermería, *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 8(1), 11517-11536. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i1.10458
- Vargas, J. (2020) *El compromiso organizacional en los centros de salud de la diris lima sur* [Tesis de Grado, Universidad Marcelino Champagnat]. Repositorio Institucional Universidad Marcelino Champagnat. <https://repositorio.umch.edu.pe/handle/20.500.14231/3327>
- Zayyidin, B., Hermanto, H. & Lalu, S. (2024) Multicultural and Multireligious Understanding. *Bakhreisyi*, 11(5), 91-102. <http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v11i5.5722>

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala
Fatiga laboral	Modelo multidimensional de Yoshitake (1971, como se cita en Cárdenas et al.,2017) en este se menciona que es un enfoque comprensivo que aborda la fatiga desde una perspectiva multidimensional, considerando la interacción de factores fisiológicos y psicológicos, cabe mencionar que este modelo destaca las consecuencias graves que pueden comprender la actuación conjunta de los factores que interviene en la fatiga, por ejemplo, una alta demanda física combinada con un bajo nivel de motivación y un ambiente de trabajo deficiente puede aumentar significativamente la fatiga, para evaluar la fatiga, el modelo propone el uso de cuestionarios de autoevaluación, monitoreo fisiológico de indicadores, además, propone evaluaciones de rendimiento para medir el impacto en el trabajo.	Según el modelo multidimensional de Yoshitake (2009) este evalúa tres factores que intervienen para generar fatiga laboral, los mismos que son consideradas las dimensiones de la investigación, estos son la fatiga física, fatiga psicológica y fatiga de capacidades, para la medición se ha empleado un cuestionario de escala ordinal tipo Likert, donde los encuestados podrán responder en base a las diferentes percepciones que tienen de las fatigas generadas en el trabajo.	Agotamiento físico	Dolor cuello- piernas Dolor por tareas Dolores en casa Esfuerzo físico Rendimiento cansancio Rendimiento- dolor	Ordinal tipo Likert
			Agotamiento psicológico	Esfuerzo mental Tensión supervisión Lentitud cansancio interacción Tareas rutinarias Presión desmotivación Metas inalcanzable Insatisfacción laboral Esfuerzo no recompensado	
			Agotamiento de capacidades	Preferencia tareas fáciles Actividades somnolencia Fracaso servicio Errores falta atención Dificultad concentración Insomnio por metas Labores somnolencia Olvido por preocupaciones Dificultad recordar Olvido información paciente	
Compromiso organizacional	Modelo multidimensional de Meyer y Allen (1990, como se cita en Ávila y Pascual,2020) acá se subraya que el compromiso se presenta de diversas maneras, desde una conexión emocional profunda hasta una obligación moral o una decisión pragmática basada en la percepción de alternativas laborales, además identifica tres componentes clave, las cuales serán considerados	Según el modelo multidimensional de Meyer y Allen (1990) esta variable evalúa el compromiso desde tres dimensiones, las cuales son empleados como dimensiones, el compromiso afectivo, de continuidad y normativo, cada uno de estos, el cual será medido a	Compromiso afectivo	Linea de carrera Problemas propios Falta pertenencia Falta ligazón emocional No sentirse parte	Ordinal tipo Likert
			Compromiso de continuidad	Significado de la organización Necesidad y deseo Dificultad de dejarel trabajo Impacto de dejar el trabajo Pocas opciones	

	<p>como las dimensiones del estudio, el compromiso afectivo, siendo un reflejo del apego emocional de la persona que trabaja, manifestado hacia la organización, de esta forma se genera un vínculo positivo, mientras que el compromiso normativo es el sentido de obligación moral y responsabilidad hacia la organización, por último, el compromiso de continuación se basa en la percepción de costos personales o profesionales asociados con dejar la organización.</p>	<p>través de un cuestionario con escala ordinal de tipo Likert el cual buscará medir el grado de compromiso actual de los trabajadores para con la institución.</p>	<p>Compromiso normativo</p>	<p>Inversión personal Alternativas escasas Desobligación Beneficios incorrectos Culpa de dejar el trabajo Lealtad organización Compañerismo Deuda con la organización</p>	
--	--	---	-----------------------------	--	--

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

DATOS GENERALES

Profesión: _____ Edad: _____ Sexo: (F) (M)

CUESTIONARIO DE FATIGA LABORAL

Instrucciones:

A continuación, se ofrece una serie de enunciados la situación la fatiga laboral, para ello marque con un aspa (X) la respuesta que considere más cercana a su parecer. En donde N: NUNCA, CN; CASI NUNCA, CS: CASI SIEMPRE Y S: SIEMPRE. Trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Se requiere su absoluta sinceridad.

N°		N	C N	C S	S
1	Siento dolor en el cuello, columna o piernas debido a que estoy muchas horas de pie y/o sentado en mi centro de trabajo.				
2	Siento dolor de cabeza cuando sé que tengo muchas tareas por realizar.				
3	Cuando llego a casa después de trabajar siento dolores musculares en alguna zona del cuerpo.				
4	Considero que mis actividades laborales me demandan esfuerzo físico.				
5	Mi rendimiento en el trabajo ya no es el mismo producto del cansancio que presento				
6	Mi rendimiento en el trabajo ha disminuido debido a los dolores de cuerpo que tengo.				
7	Considero que mis actividades laborales me demandan esfuerzo mental.				
8	Siento tensión en el cuerpo cada vez que veo como supervisan el trabajo que realizo.				
9	Realizo con lentitud mis actividades en el trabajo ya que me siento muy cansado.				
10	Me parece aburrido interactuar con pacientes todos los días.				
11	Pienso que mis tareas laborales son rutinarias y aburridas.				
12	El trabajar bajo presión me quita las ganas de esforzarme.				
13	Pienso que no voy a llegar a cumplir la meta que me exigen cumplir				
14	Pienso que las cosas no salen como lo deseo debido a que no me gusta mi trabajo.				
15	Pienso que mi esfuerzo en el trabajo no será recompensado por mis superiores.				
16	Estar atento a tantas atenciones de pacientes ha ocasionado que prefiera realizar tareas donde no tenga que esforzarme mentalmente.				
17	Las actividades que realizo en el Policlínico me provocan ganas de dormir.				
18	Cuando ofrezco algún servicio o producto a un paciente pienso que al final va a fracasar.				

19	Suelo cometer errores en mis labores debido a mi falta de atención para recepcionar información.				
20	Me es difícil mantener la concentración en mis actividades laborales debido al alto nivel de exigencia.				
21	No puedo conciliar el sueño por andar pensando en las metas que me exigen cumplir en el trabajo.				
22	Durante mis labores he permanecido somnoliento.				
23	Suelo olvidar lo que los pacientes me dicen por estar preocupado en otros asuntos del trabajo.				
24	Tengo dificultades para recordar lo que el superior me dice.				
25	En ocasiones he olvidado brindar al paciente información completa sobre el servicio que se ofrece en el Policlínico.				

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Instrucciones: A continuación, se ofrece una serie de enunciados, indicar el grado de acuerdo o desacuerdo con cada enunciado que aparece en la parte superior del cuestionario. Marque con un aspa (X) el número de su elección.

En donde:

1: totalmente en desacuerdo

2: en desacuerdo

3: levemente en desacuerdo

4: ni de acuerdo ni desacuerdo

5: levemente de acuerdo

6: de acuerdo

7: totalmente de acuerdo

N°	Enunciado	1	2	3	4	5	6	7
1	Me sentiría muy feliz 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 a esta organización							
4	No me siento emocionalmente ligado a esta organización.							
5	No me siento como "parte de la familia" en esta organización.							
6	Esta organización tiene un gran significado para mí.							
7	Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.							
8	Sería muy difícil 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 considerara dejar esta organización.							
11	Si no hubiera invertido tanto de mi en esta organización, yo no 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, 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.							

Anexo 3: Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos que permitirá recoger la información en la presente investigación: Fatiga laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un Policlínico de Trujillo, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).


Matriz de validación del cuestionario de la variable, Fatiga laboral

Definición de la variable: Es un estado de agotamiento físico, mental y emocional que resulta de demandas de trabajo prolongadas o excesivas, la cual se caracteriza por una disminución de la energía, la motivación y la capacidad de concentración, este puede surgir por múltiples factores, como la sobrecarga de trabajo, las largas jornadas, la falta de descanso adecuado y el estrés continuo, impactando tanto la salud del trabajador como la productividad de la organización (Noboa et al.,2019)

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Fatiga física	Dolor cuello- piernas	Siento dolor en el cuello, columna o piernas debido a que estoy muchas horas de pie y/o sentado en mi centro de trabajo.	1	1	1	1	
	Dolor por tareas	Siento dolor de cabeza cuando sé que tengo muchas tareas por realizar.	1	1	1	1	
	Dolores en casa	Cuando llego a casa después de trabajar siento dolores musculares en alguna zona del cuerpo.	1	1	1	1	
	Esfuerzo físico	Considero que mis actividades laborales me demandan esfuerzo físico.	1	1	1	1	
	Rendimiento cansancio	Mi rendimiento en el trabajo ya no es el mismo producto del cansancio que presento	1	1	1	1	
	Rendimiento-dolor	Mi rendimiento en el trabajo ha disminuido debido a los dolores de cuerpo que tengo.	1	1	1	1	
Fatiga psicológica	Esfuerzo mental	Considero que mis actividades laborales me demandan esfuerzo mental.	1	1	1	1	
	Tensión supervisión	Siento tensión en el cuerpo cada vez que veo como supervisan el trabajo que realizo.	1	1	1	1	
	Lentitud cansancio	Realizo con lentitud mis actividades en el trabajo ya que me siento muy cansado.	1	1	1	1	
	interacción	Me parece aburrido interactuar con pacientes todos los días.	1	1	1	1	

	Tareas rutinarias	Pienso que mis tareas laborales son rutinarias y aburridas.	1	1	1	1	
	Presión desmotivación	El trabajar bajo presión me quita las ganas de esforzarme.	1	1	1	1	
	Metas inalcanzable	Pienso que no voy a llegar a cumplir la meta que me exigen cumplir	1	1	1	1	
	Insatisfacción laboral	Pienso que las cosas no salen como lo deseo debido a que no me gusta mi trabajo.	1	1	1	1	
	Esfuerzo no recompensado	Pienso que mi esfuerzo en el trabajo no será recompensado por mis superiores.	1	1	1	1	
Fatiga de capacidades	Preferencia tareas fáciles	Estar atento a tantas atenciones de pacientes ha ocasionado que prefiera realizar tareas donde no tenga que esforzarme mentalmente.	1	1	1	1	
	Actividades somnolencia	Las actividades que realizo en el Policlínico me provocan ganas de dormir.	1	1	1	1	
	Fracaso servicio	Cuando ofrezco algún servicio o producto a un paciente pienso que al final va a fracasar.	1	1	1	1	
	Errores falta atención	Suelo cometer errores en mis labores debido a mi falta de atención para recepcionar información.	1	1	1	1	
	Dificultad concentración	Me es difícil mantener la concentración en mis actividades laborales debido al alto nivel de exigencia.	1	1	1	1	
	Insomnio por metas	No puedo conciliar el sueño por andar pensando en las metas que me exigen cumplir en el trabajo.	1	1	1	1	
	Labores somnolencia	Durante mis labores he permanecido somnoliento.	1	1	1	1	
	Olvido por preocupaciones	Suelo olvidar lo que los pacientes me dicen por estar preocupado en otros asuntos del trabajo.	1	1	1	1	
	Dificultad recordar	Tengo dificultades para recordar lo que el superior me dice.	1	1	1	1	
	Olvido información paciente	En ocasiones he olvidado brindar al paciente información completa sobre el servicio que se ofrece en el Policlínico.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de fatiga laboral
Objetivo del instrumento	Calcular el nivel de fatiga laboral
Nombres y apellidos del experto	Daniel Arturo POLO VERA
Documento de identidad	DNI 07141358
Años de experiencia en el área	36 años
Máximo Grado Académico	Doctor en gestión en Salud
Nacionalidad	Peruano
Institución	Policía Nacional del Perú
Cargo	Tecnólogo Médico
Número telefónico	994608366
Firma	 Daniel Arturo POLO VERA DNI N° 07141358 CTMP N° 7756 DR. GESTION EN SALUD
Fecha	10 de Junio del 2024

**POLO VERA, DANIEL
ARTURO
DNI 07141358**

DOCTOR EN GESTION EN SALUD

Fecha de diploma: 30/07/20
 Modalidad de estudios: PRESENCIAL

Fecha matrícula: 03/04/2017
 Fecha egreso: 22/12/2019

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
PERU**

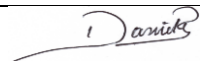
Matriz de validación del cuestionario de la variable, Compromiso organizacional

Definición de la variable: Es el vínculo emocional y psicológico que un empleado tiene con su organización, por el cual se refleja lealtad, deseo de permanecer en la empresa y el esfuerzo adicional para contribuir a sus objetivos, además incluye aspectos afectivos, continuo y normativo (Coronado et al.,2020)

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Compromiso afectivo	Linea de carrera	Me sentiría muy feliz pasar el resto de mi carrera en esta organización.	1	1	1	1	
	Problemas propios	En realidad, siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.	1	1	1	1	
	Falta pertenencia	No tengo un fuerte sentido de pertenencia a esta organización	1	1	1	1	
	Falta ligazón emocional	No me siento emocionalmente ligado a esta organización.	1	1	1	1	
	No sentirse parte	No me siento como "parte de la familia" en esta organización.	1	1	1	1	
Compromiso de continuidad	Significado de la organización	Esta organización tiene un gran significado para mí.	1	1	1	1	
	Necesidad y deseo	Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.	1	1	1	1	
	Dificultad de dejarel trabajo	Sería muy difícil dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.	1	1	1	1	
	Impacto de dejar el trabajo	Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.	1	1	1	1	
	Pocas opciones	Siento que tengo muy pocas opciones, si considerara dejar esta organización.	1	1	1	1	
Compromiso normativo	Inversión personal	Si no hubiera invertido tanto de mi en esta organización, yo no podría considerar trabajar en otro lugar.	1	1	1	1	
	Alternativas escasas	Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles.	1	1	1	1	

	Desobligación	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.	1	1	1	1	
	Beneficios incorrectos	Incluso si recibiera beneficios, dejar la organización ahora no sería lo correcto.	1	1	1	1	
	Culpa de dejar el trabajo	Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.	1	1	1	1	
	Lealtad organización	La organización donde trabajo merece mi lealtad.	1	1	1	1	
	Compañerismo	No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo	1	1	1	1	
	Deuda con la organización	Siento que le debo mucho a esta organización.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de compromiso organizacional
Objetivo del instrumento	Calcular el nivel de compromiso organizacional
Nombres y apellidos del experto	Daniel Arturo POLO VERA
Documento de identidad	DNI 07141358
Años de experiencia en el área	36 años
Máximo Grado Académico	Doctor en gestión en Salud
Nacionalidad	Peruano
Institución	Policía Nacional del Perú
Cargo	Tecnólogo Médico
Número telefónico	994608366
Firma	 Daniel Arturo POLO VERA DNI N° 07141358 CTMP N° 7756 DR. GESTION EN SALUD
Fecha	10 de Junio del 2024

POLO VERA, DANIEL ARTURO DNI 07141358	DOCTOR EN GESTION EN SALUD Fecha de diploma: 30/07/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 03/04/2017 Fecha egreso: 22/12/2019	UNIVERSIDAD SAN PEDRO PERU
--	---	---------------------------------------

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos que permitirá recoger la información en la presente investigación: Fatiga laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un Policlínico de Trujillo, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

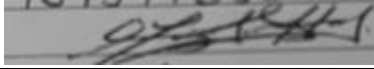
Matriz de validación del cuestionario de la variable, Fatiga laboral

Definición de la variable: Es un estado de agotamiento físico, mental y emocional que resulta de demandas de trabajo prolongadas o excesivas, la cual se caracteriza por una disminución de la energía, la motivación y la capacidad de concentración, este puede surgir por múltiples factores, como la sobrecarga de trabajo, las largas jornadas, la falta de descanso adecuado y el estrés continuo, impactando tanto la salud del trabajador como la productividad de la organización (Noboa et al.,2019)

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Fatiga física	Dolor cuello- piernas	Siento dolor en el cuello, columna o piernas debido a que estoy muchas horas de pie y/o sentado en mi centro de trabajo.	1	1	1	1	
	Dolor por tareas	Siento dolor de cabeza cuando sé que tengo muchas tareas por realizar.	1	1	1	1	
	Dolores en casa	Cuando llego a casa después de trabajar siento dolores musculares en alguna zona del cuerpo.	1	1	1	1	
	Esfuerzo físico	Considero que mis actividades laborales me demandan esfuerzo físico.	1	1	1	1	
	Rendimiento cansancio	Mi rendimiento en el trabajo ya no es el mismo producto del cansancio que presento	1	1	1	1	
	Rendimiento-dolor	Mi rendimiento en el trabajo ha disminuido debido a los dolores de cuerpo que tengo.	1	1	1	1	
Fatiga psicológica	Esfuerzo mental	Considero que mis actividades laborales me demandan esfuerzo mental.	1	1	1	1	
	Tensión supervisión	Siento tensión en el cuerpo cada vez que veo como supervisan el trabajo que realizo.	1	1	1	1	
	Lentitud cansancio	Realizo con lentitud mis actividades en el trabajo ya que me siento muy cansado.	1	1	1	1	
	interacción	Me parece aburrido interactuar con pacientes todos los días.	1	1	1	1	

	Tareas rutinarias	Pienso que mis tareas laborales son rutinarias y aburridas.	1	1	1	1	
	Presión desmotivación	El trabajar bajo presión me quita las ganas de esforzarme.	1	1	1	1	
	Metas inalcanzable	Pienso que no voy a llegar a cumplir la meta que me exigen cumplir	1	1	1	1	
	Insatisfacción laboral	Pienso que las cosas no salen como lo deseo debido a que no me gusta mi trabajo.	1	1	1	1	
	Esfuerzo no recompensado	Pienso que mi esfuerzo en el trabajo no será recompensado por mis superiores.	1	1	1	1	
Fatiga de capacidades	Preferencia tareas fáciles	Estar atento a tantas atenciones de pacientes ha ocasionado que prefiera realizar tareas donde no tenga que esforzarme mentalmente.	1	1	1	1	
	Actividades somnolencia	Las actividades que realizo en el Policlínico me provocan ganas de dormir.	1	1	1	1	
	Fracaso servicio	Cuando ofrezco algún servicio o producto a un paciente pienso que al final va a fracasar.	1	1	1	1	
	Errores falta atención	Suelo cometer errores en mis labores debido a mi falta de atención para recepcionar información.	1	1	1	1	
	Dificultad concentración	Me es difícil mantener la concentración en mis actividades laborales debido al alto nivel de exigencia.	1	1	1	1	
	Insomnio por metas	No puedo conciliar el sueño por andar pensando en las metas que me exigen cumplir en el trabajo.	1	1	1	1	
	Labores somnolencia	Durante mis labores he permanecido somnoliento.	1	1	1	1	
	Olvido por preocupaciones	Suelo olvidar lo que los pacientes me dicen por estar preocupado en otros asuntos del trabajo.	1	1	1	1	
	Dificultad recordar	Tengo dificultades para recordar lo que el superior me dice.	1	1	1	1	
	Olvido información paciente	En ocasiones he olvidado brindar al paciente información completa sobre el servicio que se ofrece en el Policlínico.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de fatiga laboral
Objetivo del instrumento	Calcular el nivel de fatiga laboral
Nombres y apellidos del experto	Yaritzá Smith Canales Hidalgo
Documento de identidad	DNI 40871763
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Magister en gestión de los servicios de Salud
Nacionalidad	Peruano
Institución	Policlínico Policial de Trujillo
Cargo	Enfermera
Número telefónico	969599853
Firma	
Fecha	10 de Junio del 2024

CANALES HIDALGO, YARITZA SMITH DNI 40871763	Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud Fecha de diploma: 21/03/2023 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/04/2021 Fecha egreso: 08/09/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
--	--	--


Matriz de validación del cuestionario de la variable, Compromiso organizacional

Definición de la variable: Es el vínculo emocional y psicológico que un empleado tiene con su organización, por el cual se refleja lealtad, deseo de permanecer en la empresa y el esfuerzo adicional para contribuir a sus objetivos, además incluye aspectos afectivos, continuo y normativo (Coronado et al.,2020)

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Compromiso afectivo	Linea de carrera	Me sentiría muy feliz pasar el resto de mi carrera en esta organización.	1	1	1	1	
	Problemas propios	En realidad, siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.	1	1	1	1	
	Falta pertenencia	No tengo un fuerte sentido de pertenencia a esta organización	1	1	1	1	
	Falta ligazón emocional	No me siento emocionalmente ligado a esta organización.	1	1	1	1	
	No sentirse parte	No me siento como "parte de la familia" en esta organización.	1	1	1	1	
Compromiso de continuidad	Significado de la organización	Esta organización tiene un gran significado para mí.	1	1	1	1	
	Necesidad y deseo	Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.	1	1	1	1	
	Dificultad de dejarel trabajo	Sería muy difícil dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.	1	1	1	1	
	Impacto de dejar el trabajo	Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.	1	1	1	1	
	Pocas opciones	Siento que tengo muy pocas opciones, si considerara dejar esta organización.	1	1	1	1	
Compromiso normativo	Inversión personal	Si no hubiera invertido tanto de mi en esta organización, yo no podría considerar trabajar en otro lugar.	1	1	1	1	
	Alternativas escasas	Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles.	1	1	1	1	

	Desobligación	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.	1	1	1	1	
	Beneficios incorrectos	Incluso si recibiera beneficios, dejar la organización ahora no sería lo correcto.	1	1	1	1	
	Culpa de dejar el trabajo	Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.	1	1	1	1	
	Lealtad organización	La organización donde trabajo merece mi lealtad.	1	1	1	1	
	Compañerismo	No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo	1	1	1	1	
	Deuda con la organización	Siento que le debo mucho a esta organización.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de compromiso organizacional
Objetivo del instrumento	Calcular el nivel de compromiso organizacional
Nombres y apellidos del experto	Yaritzza Smith Canales Hidalgo
Documento de identidad	DNI 40871763
Años de experiencia en el área	10años
Máximo Grado Académico	Magister en gestión de los servicios de Salud
Nacionalidad	Peruano
Institución	Policlínico Policial de Trujillo
Cargo	Enfermera
Número telefónico	969599853
Firma	
Fecha	10 de Junio del 2024

CANALES HIDALGO, YARITZA SMITH DNI 40871763	Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud Fecha de diploma: 21/03/2023 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/04/2021 Fecha egreso: 08/09/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
--	--	--

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos que permitirá recoger la información en la presente investigación: Fatiga laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un Policlínico de Trujillo, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).


Matriz de validación del cuestionario de la variable, Fatiga laboral

Definición de la variable: Es un estado de agotamiento físico, mental y emocional que resulta de demandas de trabajo prolongadas o excesivas, la cual se caracteriza por una disminución de la energía, la motivación y la capacidad de concentración, este puede surgir por múltiples factores, como la sobrecarga de trabajo, las largas jornadas, la falta de descanso adecuado y el estrés continuo, impactando tanto la salud del trabajador como la productividad de la organización (Noboa et al.,2019)

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Fatiga física	Dolor cuello- piernas	Siento dolor en el cuello, columna o piernas debido a que estoy muchas horas de pie y/o sentado en mi centro de trabajo.	1	1	1	1	
	Dolor por tareas	Siento dolor de cabeza cuando sé que tengo muchas tareas por realizar.	1	1	1	1	
	Dolores en casa	Cuando llego a casa después de trabajar siento dolores musculares en alguna zona del cuerpo.	1	1	1	1	
	Esfuerzo físico	Considero que mis actividades laborales me demandan esfuerzo físico.	1	1	1	1	
	Rendimiento cansancio	Mi rendimiento en el trabajo ya no es el mismo producto del cansancio que presento	1	1	1	1	
	Rendimiento-dolor	Mi rendimiento en el trabajo ha disminuido debido a los dolores de cuerpo que tengo.	1	1	1	1	
Fatiga psicológica	Esfuerzo mental	Considero que mis actividades laborales me demandan esfuerzo mental.	1	1	1	1	
	Tensión supervisión	Siento tensión en el cuerpo cada vez que veo como supervisan el trabajo que realizo.	1	1	1	1	
	Lentitud cansancio	Realizo con lentitud mis actividades en el trabajo ya que me siento muy cansado.	1	1	1	1	
	interacción	Me parece aburrido interactuar con pacientes todos los días.	1	1	1	1	

	Tareas rutinarias	Pienso que mis tareas laborales son rutinarias y aburridas.	1	1	1	1	
	Presión desmotivación	El trabajar bajo presión me quita las ganas de esforzarme.	1	1	1	1	
	Metas inalcanzable	Pienso que no voy a llegar a cumplir la meta que me exigen cumplir	1	1	1	1	
	Insatisfacción laboral	Pienso que las cosas no salen como lo deseo debido a que no me gusta mi trabajo.	1	1	1	1	
	Esfuerzo no recompensado	Pienso que mi esfuerzo en el trabajo no será recompensado por mis superiores.	1	1	1	1	
Fatiga de capacidades	Preferencia tareas fáciles	Estar atento a tantas atenciones de pacientes ha ocasionado que prefiera realizar tareas donde no tenga que esforzarme mentalmente.	1	1	1	1	
	Actividades somnolencia	Las actividades que realizo en el Policlínico me provocan ganas de dormir.	1	1	1	1	
	Fracaso servicio	Cuando ofrezco algún servicio o producto a un paciente pienso que al final va a fracasar.	1	1	1	1	
	Errores falta atención	Suelo cometer errores en mis labores debido a mi falta de atención para recepcionar información.	1	1	1	1	
	Dificultad concentración	Me es difícil mantener la concentración en mis actividades laborales debido al alto nivel de exigencia.	1	1	1	1	
	Insomnio por metas	No puedo conciliar el sueño por andar pensando en las metas que me exigen cumplir en el trabajo.	1	1	1	1	
	Labores somnolencia	Durante mis labores he permanecido somnoliento.	1	1	1	1	
	Olvido por preocupaciones	Suelo olvidar lo que los pacientes me dicen por estar preocupado en otros asuntos del trabajo.	1	1	1	1	
	Dificultad recordar	Tengo dificultades para recordar lo que el superior me dice.	1	1	1	1	
	Olvido información paciente	En ocasiones he olvidado brindar al paciente información completa sobre el servicio que se ofrece en el Policlínico.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de fatiga laboral
Objetivo del instrumento	Calcular el nivel de fatiga laboral
Nombres y apellidos del experto	Kenia Geraldine Mendocilla Durand
Documento de identidad	DNI: 72363718
Años de experiencia en el área	07 años
Máximo Grado Académico	Maestra en gestión de los servicios de la salud
Nacionalidad	Peruana
Institución	Hospital Regional de Trujillo
Cargo	Enfermera
Número telefónico	967304773
Firma	
Fecha	10/06/2024

<p>MENDOCILLA DURAND, KENIA GERALDINE DNI 72363718</p>	<p>MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD</p> <p>Fecha de diploma: 13/05/24 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 04/04/2022 Fecha egreso: 21/08/2023</p>	<p>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU</p>
---	---	---


Matriz de validación del cuestionario de la variable, Compromiso organizacional

Definición de la variable: Es el vínculo emocional y psicológico que un empleado tiene con su organización, por el cual se refleja lealtad, deseo de permanecer en la empresa y el esfuerzo adicional para contribuir a sus objetivos, además incluye aspectos afectivos, continuo y normativo (Coronado et al.,2020)

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Compromiso afectivo	Linea de carrera	Me sentiría muy feliz pasar el resto de mi carrera en esta organización.	1	1	1	1	
	Problemas propios	En realidad, siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.	1	1	1	1	
	Falta pertenencia	No tengo un fuerte sentido de pertenencia a esta organización	1	1	1	1	
	Falta ligazón emocional	No me siento emocionalmente ligado a esta organización.	1	1	1	1	
	No sentirse parte	No me siento como “parte de la familia” en esta organización.	1	1	1	1	
Compromiso de continuidad	Significado de la organización	Esta organización tiene un gran significado para mí.	1	1	1	1	
	Necesidad y deseo	Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.	1	1	1	1	
	Dificultad de dejarel trabajo	Sería muy difícil dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.	1	1	1	1	
	Impacto de dejar el trabajo	Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.	1	1	1	1	
	Pocas opciones	Siento que tengo muy pocas opciones, si considerara dejar esta organización.	1	1	1	1	
Compromiso normativo	Inversión personal	Si no hubiera invertido tanto de mi en esta organización, yo no podría considerar trabajar en otro lugar.	1	1	1	1	
	Alternativas escasas	Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles.	1	1	1	1	

	Desobligación	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.	1	1	1	1	
	Beneficios incorrectos	Incluso si recibiera beneficios, dejar la organización ahora no sería lo correcto.	1	1	1	1	
	Culpa de dejar el trabajo	Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.	1	1	1	1	
	Lealtad organización	La organización donde trabajo merece mi lealtad.	1	1	1	1	
	Compañerismo	No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo	1	1	1	1	
	Deuda con la organización	Siento que le debo mucho a esta organización.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de compromiso organizacional
Objetivo del instrumento	Calcular el nivel de compromiso organizacional
Nombres y apellidos del experto	Kenia Geraldine Mendocilla Durand
Documento de identidad	DNI: 72363718
Años de experiencia en el área	07 años
Máximo Grado Académico	Maestra en gestión de los servicios de la salud
Nacionalidad	Peruana
Institución	Hospital Regional de Trujillo
Cargo	Enfermera
Número telefónico	967304773
Firma	
Fecha	10/06/2024

MENDOCILLA DURAND, KENIA GERALDINE DNI 72363718	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
	Fecha de diploma: 13/05/24 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/04/2022 Fecha egreso: 21/08/2023	

Anexo 4: Resultados del análisis de consistencia interna

Variable 1: Fatiga laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,779	25

Estadísticas de total de elemento	
Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido	
Siento dolor en el cuello, columna o piernas debido a que estoy muchas horas de pie y/o sentado en mi centro de trabajo.	,719
Siento dolor de cabeza cuando sé que tengo muchas tareas por realizar.	,787
Cuando llego a casa después de trabajar siento dolores musculares en alguna zona del cuerpo.	,647
Considero que mis actividades laborales me demandan esfuerzo físico.	,888
Mi rendimiento en el trabajo ya no es el mismo producto del cansancio que presento	,774
Mi rendimiento en el trabajo ha disminuido debido a los dolores de cuerpo que tengo.	,762
Considero que mis actividades laborales me demandan esfuerzo mental.	,718
Siento tensión en el cuerpo cada vez que veo como supervisan el trabajo que realizo.	,846
Realizo con lentitud mis actividades en el trabajo ya que me siento muy cansado.	,714
Me parece aburrido interactuar con pacientes todos los días.	,766
Pienso que mis tareas laborales son rutinarias y aburridas.	,685
El trabajar bajo presión me quita las ganas de esforzarme.	,717
Pienso que no voy a llegar a cumplir la meta que me exigen cumplir	,747
Pienso que las cosas no salen como lo deseo debido a que no me gusta mi trabajo.	,733
Pienso que mi esfuerzo en el trabajo no será recompensado por mis superiores.	,855
Estar atento a tantas atenciones de pacientes ha ocasionado que prefiera realizar tareas donde no tenga que esforzarme mentalmente.	,738
Las actividades que realizo en el Policlínico me provocan ganas de dormir.	,878
Cuando ofrezco algún servicio o producto a un paciente pienso que al final va a fracasar.	,724
Suelo cometer errores en mis labores debido a mi falta de atención para recepcionar información.	,774
Me es difícil mantener la concentración en mis actividades laborales debido al alto nivel de exigencia.	,787
No puedo conciliar el sueño por andar pensando en las metas que me exigen cumplir en el trabajo.	,733
Durante mis labores he permanecido somnoliento.	,717
Suelo olvidar lo que los pacientes me dicen por estar preocupado en otros asuntos del trabajo.	,744
Tengo dificultades para recordar lo que el superior me dice.	,753
En ocasiones he olvidado brindar al paciente información completa sobre el servicio que se ofrece en el Policlínico.	,742

Variable 2: Compromiso organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,824	16

Estadísticas de total de elemento	
Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido	
Me sentiría muy feliz pasar el resto de mi carrera en esta organización.	,839
En realidad, siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.	,731
No tengo un fuerte sentido de pertenencia a esta organización	,654
No me siento emocionalmente ligado a esta organización.	,863
No me siento como "parte de la familia" en esta organización.	,723
Esta organización tiene un gran significado para mí.	,842
Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.	,773
Sería muy difícil dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.	,842
Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.	,767
Siento que tengo muy pocas opciones, si considerara dejar esta organización.	,765
Si no hubiera invertido tanto de mi en esta organización, yo no podría considerar trabajar en otro lugar.	,637
Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles.	,765
No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.	,745
Incluso si recibiera beneficios, dejar la organización ahora no sería lo correcto.	,724
Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.	,864
La organización donde trabajo merece mi lealtad.	,735

Anexo 5: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Fatiga laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un policlínico de Trujillo,2024.

Investigadora: Genesis Judith Orrillo Banda

Le invitamos a participar en la investigación titulada **“Fatiga laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un policlínico de Trujillo,2024”**, cuyo objetivo es determinar cómo influye la fatiga laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un Policlínico en Trujillo. Esta investigación es desarrollada por Genesis Judith Orrillo Banda una estudiante del programa de estudio Maestría en gestión de los Servicios de Salud, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con permiso la institución.

Los resultados de este estudio podrían llegar a tener suma importancia en la práctica profesional de la gestión de recursos humanos en el sector salud. Los hallazgos pueden ser utilizados para potenciar e implementar estrategias para prevenir la fatiga laboral, fomentar el compromiso organizacional del personal, mejorar la atención al paciente.

Si usted decide participar en la investigación se realizará completará dos cuestionarios: uno de Fatiga Laboral (25 ítems) y otro sobre compromiso organizacional (18 ítems). Le tomará un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en sus respectivos servicios del Policlínico Policial de Trujillo. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

No existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la investigadora Genesis Orrillo Banda, email: gorrillocvvirtual.edu.pe y asesor Miluska Vega Guevara, email: mrosariovg@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Firma:.....

Fecha y hora:.....

Anexo 7. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación



PERÚ	MINISTERIO DEL INTERIOR	POLICIA NACIONAL DEL PERU	DIRECCION DE SANIDAD POLICIAL	REGSAPOL LAL TRUJILLO
------	-------------------------	---------------------------	-------------------------------	-----------------------

AUTORIZACION

En la fecha, por medio de la presente se Autoriza a la Sra. Gennesis Judith ORRILLO BANDA, para que pueda desarrollar el trabajo de investigación " **FATIGA LABORAL EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL POLICLINICO POLICIAL TRUJILLO 2024** ".

Se expide la presente a solicitud de la interesada, para fines que estime determinar.

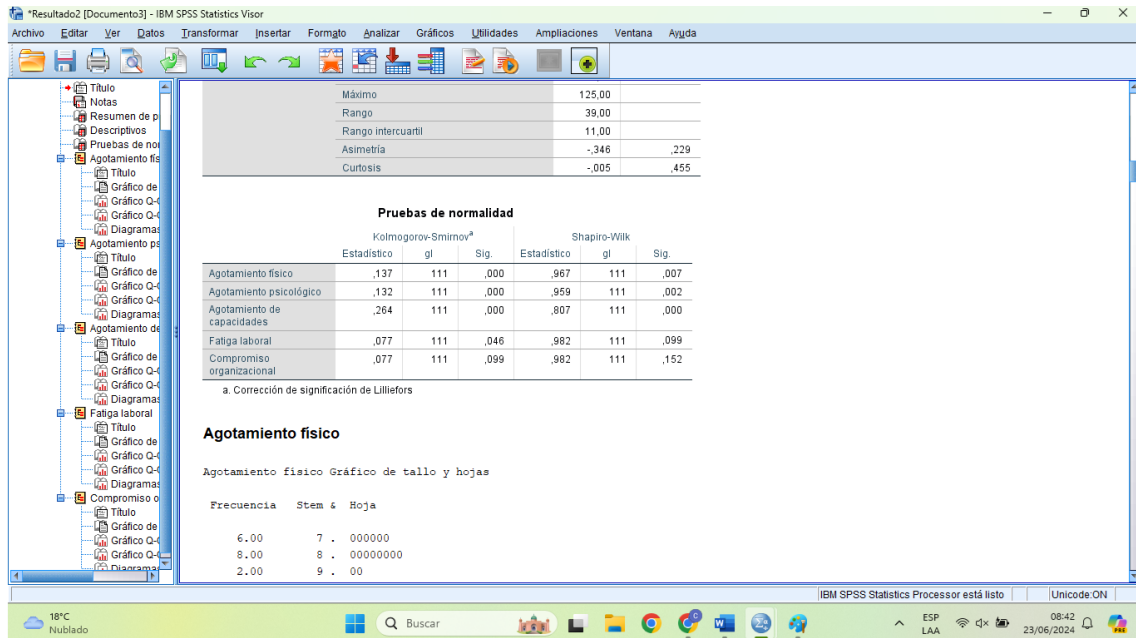
Trujillo, 17 de junio del 2024.



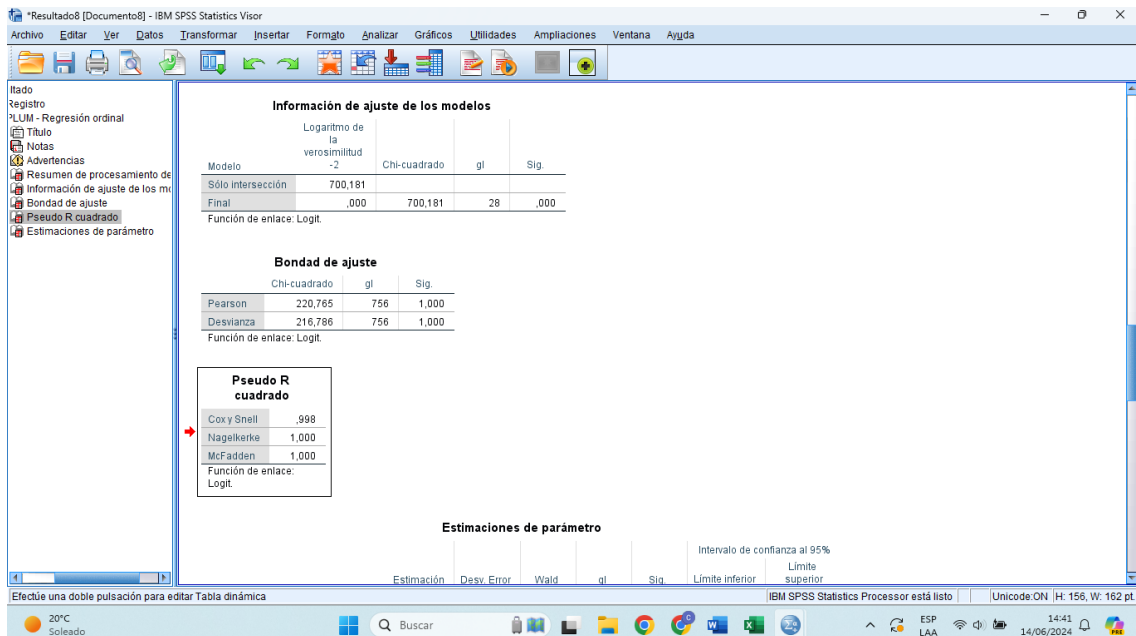
OS-00269977
GRACIELA ASTETE ESPINOZA
CORONEL SPNP
JEFE POLICLINICO POLICIAL TRUJILLO

Anexo 8: Otras evidencias

Prueba de normalidad



Objetivo general



Objetivo específico 1

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON | H: 156, W: 162 pt

20°C Soleado

Buscar

ESP LAA

14:42 14/06/2024

Total 111

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	460,029			
Final	345,148	114,881	18	,000

Función de enlace: Logit.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	376,970	486	1,000
Desviación	224,917	486	1,000

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,645
Nagelkerke	,646
McFadden	,164

Función de enlace: Logit.

Estimaciones de parámetro

Objetivo específico 2

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON | H: 156, W: 162 pt

20°C Soleado

Buscar

ESP LAA

14:44 14/06/2024

Perdidos 0
Total 111

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	420,160			
Final	267,708	152,452	14	,000

Función de enlace: Logit.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	545,534	378	,000
Desviación	219,831	378	1,000

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,747
Nagelkerke	,748
McFadden	,218

Función de enlace: Logit.

Estimaciones de parámetro

Objetivo específico 3

The screenshot displays the IBM SPSS Statistics interface with the following data:

Total: 111

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo Intersección	-2	332,610		
Final	259,903	72,706	10	,000

Función de enlace: Logit.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	200,073	270	,999
Devianza	147,230	270	1,000

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,481
Nagelkerke	,481
McFadden	,104

Función de enlace: Logit.

Estimaciones de parámetro

Intervalo de confianza al 95%

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode: ON

18°C Mayorm. soleado | Buscar | ESP LAA | 17:03 14/06/2024