



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“Estrés laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de
las Áreas Administrativas del Hospital Regional Eleazar Guzmán
Barrón, Nuevo Chimbote - 2018”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN

AUTORAS:

Ana Paula Montenegro Ayllón
Gianella Celia Dyan Rivera Vizquerra

ASESOR:

Mgtr. Randall Manolo Gutiérrez Chilca

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CHIMBOTE – PERÚ

2018



ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F07-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a)

RIVERA VIZQUERA GIANELLA CELIA DYAN

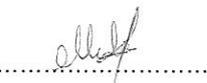
cuyo título es:

" ESTRÉS LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS
COLABORADORES DE LAS ÁREAS ADMINISTRATIVAS DEL
HOSPITAL REGIONAL ELEAZAR GUIMÁN BARRÓN, NUEVO
CHIMBOTE - 2013 "

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de:¹⁶..... (Número).....
..... DIECISEIS (Letras).

Chimbote, 02 de Julio Del 2018.


.....
PRESIDENTE


.....
SECRETARIO


.....
VOCAL



ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F07-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a)

.....
MONTENEGRO AYLLÓN ANA PAULA.

cuyo título es:

.....
" ESTRÉS LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE
.....
LOS COLABORADORES DE LAS ÁREAS ADMINISTRATIVAS
.....
DEL HOSPITAL REGIONAL ELEAZAR GUZMÁN BARRÓN,
.....
NUEVO CHIMBOTE - 2018 "

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de:¹⁶..... (Número).....
..... Dieciséis (Letras).

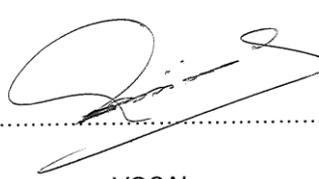
Chimbote...02 de Juno... Del 20...18...

.....

PRESIDENTE

.....

SECRETARIO

.....

VOCAL

DEDICATORIA

A Dios, porque ha estado conmigo a cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar. A mis padres, quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento.

Gianella Rivera Vizquerra

A mi familia por el apoyo incondicional, a mi compañera de tesis y mejor amiga, por los años de amistad y por lograr nuestra meta.

Ana Paula Montenegro Ayllón

AGRADECIMIENTO

A nuestros asesores, metodológico y temático, porque sin su ayuda y conocimientos no hubiese sido posible realizar este proyecto. A nuestros padres, por proporcionarnos la mejor educación y lecciones de vida. A nuestros compañeros con quienes compartimos buenos momentos. Y a todos nuestros familiares por su apoyo en todo momento.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo Ana Paula Montenegro Ayllón con DNI N° 77433177, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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 de la Universidad César Vallejo.

Chimbote, julio de 2018


Montenegro Ayllón, Ana Paula

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo Gianella Celia Dyan Rivera Vizquerra con DNI N° 72084204, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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 de la Universidad César Vallejo.

Chimbote, julio de 2018



Rivera Vizquerra, Gianella Celia Dyan

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presentamos ante ustedes la Tesis titulada “Estrés laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de las Áreas Administrativas del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote – 2018”, la misma que sometemos a vuestra consideración y esperamos que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Título Profesional de Licenciadas en Administración.

Las autoras

ÍNDICE

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| PÁGINA DEL JURADO | ¡Error! Marcador no definido. |
| DEDICATORIA | IV |
| AGRADECIMIENTO | V |
| DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD | VI |
| DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD | VII |
| PRESENTACIÓN | VIII |
| ÍNDICE | IX |
| RESUMEN | XI |
| ABSTRACT | XII |
| I. INTRODUCCIÓN | 14 |
| 1.1 Realidad problemática | 14 |
| 1.2 Trabajos previos | 15 |
| 1.3 Teorías relacionadas al tema | 19 |
| 1.3.1 Estrés laboral | 19 |
| 1.3.2 Compromiso organizacional | 21 |
| 1.4 Formulación del problema | 23 |
| ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de las Áreas administrativas del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote 2018? | 23 |
| 1.5 Justificación del estudio | 23 |
| 1.6 Hipótesis | 24 |
| 1.7 Objetivos | 25 |
| 1.7.1 General: | 25 |
| 1.7.2 Específicos: | 25 |
| II MÉTODO | 26 |
| 2.1 Diseño de Investigación | 26 |
| 2.2 Variables, Operacionalización | 27 |
| 2.3 Población y muestra | 29 |
| 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 29 |
| 2.4.1 Técnica | 29 |
| 2.4.2 Instrumento | 29 |
| 2.4.3 Validez | 30 |

| | |
|-----------------------------------------------|-----------|
| 2.4.4 Confiabilidad..... | 30 |
| 2.5 Métodos de análisis de datos | 30 |
| 2.6 Aspectos éticos | 31 |
| III. RESULTADOS | 32 |
| IV. DISCUSIÓN | 48 |
| V. CONCLUSIONES | 54 |
| VI. RECOMENDACIONES | 56 |
| VII. REFERENCIAS | 57 |
| ANEXOS | 61 |

RESUMEN

La presente tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de las Áreas Administrativas del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote – 2018”, con diseño de investigación no experimental, transversal - correlacional. La población de estudio fueron los 180 trabajadores de las respectivas áreas administrativas del hospital. La técnica de recopilación de datos fue la encuesta y el instrumento de investigación el cuestionario. Se concluyó que el nivel de estrés laboral según los colaboradores encuestados es 48% regular, 36% malo y 15%, bueno, así como se obtuvo un nivel alto en las dimensiones: “sobrecarga laboral” (51%), “conflicto y ambigüedad en el rol” (51%), “relaciones interpersonales” (37%), y nivel medio en las dimensiones “desarrollo de una carrera” (54%) y “estructura organizacional” (36%), en cuanto al nivel de nivel de compromiso organizacional, según los encuestados, es 39% bajo, 39% medio, 12%, muy bajo 10% alto, así como en las dimensiones “compromiso afectivo” un nivel medio (39%) y niveles bajos en las dimensiones “compromiso de continuidad” (46%), “compromiso normativo” (37%). Finalmente se determinó los resultados a nivel variables concluyendo, mediante la aplicación del coeficiente de correlación rho de Spearman (0.706) y una significancia de ($p < 0,05$), lo cual significa una correlación positiva alta entre las variables estrés laboral y compromiso organizacional.

Palabras claves: Estrés, compromiso organizacional, Relación

ABSTRACT

The present objective was to determine the relationship between work stress and organizational commitment of the employees of the Administrative Areas of the Regional Hospital Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote - 2018 ", with non-experimental, cross-correlational research design. The study population was the 180 workers of the respective administrative areas of the hospital. The technique of data collection was the survey and the research instrument the questionnaire. It was concluded that the level of work stress is 48% regular, 36% bad and 15%, good, as well as a high level in the dimensions: "work overload" (51%), "conflict and ambiguity in the role" (51%), "interpersonal relationships" (37%), and middle level in the dimensions "career development" (54%) and "organizational structure" (36%), in terms of the level of organizational commitment level, according to the respondents, it is 39% low, 39% medium, 12%, very low 10% high, as well as in the dimensions "affective commitment" an average level (39%) and low levels in the dimensions "commitment of continuity" (46%), "normative commitment" (37%). Finally, the relationship between work stress and organizational commitment was determined, concluding, by applying the Spearman rho correlation coefficient (0.706) and a significance of ($p < 0.05$), which means a high positive correlation between the variables work stress and organizational commitment.

Keywords: Stress, Commitment, Relationship

I. INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

En los últimos años, el desarrollo global y el cambiante mundo laboral han causado una gran conmoción en el estado de salud de los colaboradores de maneras fisiológicas y psicológicas, con la aparición de nuevas amenazas psicosociales; entre ellas el estrés laboral, el cual ha ido en aumento, ocasionando un problema social que daña el rendimiento y compromiso del colaborador en relación con la organización. Sin embargo, se ha podido evidenciar que un adecuado manejo de estrés, favorece en muchos aspectos el compromiso organizacional, esto de la mano con las adecuadas condiciones de trabajo y bienestar integral favorable en la organización.

Se realizó un estudio en la Universidad Autónoma de México en el año 2018, indicando que, a nivel mundial, el país de México ocupa los primeros lugares con el mayor número de personas que padecen de estrés laboral. Se establece que un número significativo de empresas mexicanas (85%) padece esta anomalía, debido a las carencias existenciales del entorno en el que se desenvuelven los empleados, detonantes que originan el estrés como factor negativo de su situación social. El estudio identificó que el estrés aumenta los costos económicos, ya que altera el nivel de productividad independientemente exista o no la presencia de los trabajadores.

En nuestro país, según estudios publicados por el diario La República en el año 2017, se determinó que el estrés laboral es una patología de gran influencia en los empleados peruanos (ocho de diez colaboradores están estresados), esto influye en la pérdida de la capacidad de concentración produciendo agotamiento físico y mental, produciendo una deficiente pérdida en su capacidad de decisión. Por tanto, la presente investigación se centra en el sector de colaboradores del área administrativa de una importante institución regional en nuestra localidad y por ello, esta institución no está ajena a esta realidad.

Se ha podido identificar que en el Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón los colaboradores las Áreas Administrativas se sienten estresados debido a los constantes cambios que se suscitan en el centro de labores, los cuales también sienten que no se

les brinda un trato adecuado, esto lo acompaña el trabajo monótono, la mala relación entre trabajadores, la falta de organización, el exceso de control por parte de los jefes, la sobrecarga laboral y funciones, la falta de incentivos, la demora en el pago, las horas extras no remuneradas, la rotación frecuente del personal y la presión de los paciente y/o trabajadores de las misma entidad, por esta razón se produce un malestar en ellos, ocasionando un desnivel a la hora de cumplir con las labores.

Estos problemas aquejan a los trabajadores y afectan su capacidad laboral, en el siguiente proyecto se planteó y centró en la relación que hay entre el estrés laboral y el compromiso de los colaboradores del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote – 2018 ya que el material humano es de suma importancia dentro de las empresas, debido a que, depende de ellos en un alto porcentaje el adecuado funcionamiento y desarrollo de la organización en conjunto. Por lo cual, si los colaboradores son generadores de objetivos y resultados; entonces, tener colaboradores vinculados psicológicamente con sus tareas y comprometidos con su organización en general, constituye una herramienta de competencia en el mercado laboral.

Luego de haber analizado la realidad problemática se plantean las siguientes interrogantes:

- ¿Existe relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote – 2018?
- ¿Cuál es el grado del compromiso organizacional de los colaboradores del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón - 2018?
- ¿Cuál es el grado de interés que deben tomar los directivos del Hospital frente al estrés laboral?

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Internacional:

Cabrera y Urbiola (2012) en su investigación para conseguir su Grado de Doctorado en Administración: “Compromiso organizacional y estrés ocupacional: Estudio de caso en una empresa de distribución y venta de gas LP en Costa Rica”. Esta investigación fue

realizada con el propósito de conocer cuál y como era la relación entre las dos variables en dicha empresa. Se aplicó un diseño paramétrico, para poder evaluar las dos variables de manera cualitativa. La población fue de 281 trabajadores con una muestra de 172 trabajadores, con un muestreo no probabilístico.

Como resultado se obtuvo un -0.17 como coeficiente de correlación de Pearson entre las variables, lo que significa que es débil o simplemente que no existe relación inversa entre las variables. (p. 19-24).

Sanjeev y Rathore (2014) en su investigación, para obtener el Doctorado en Gestión Pública, titulada “Explorar la relación entre el estrés de trabajo y el compromiso organizacional” en la Universidad de la India: Un estudio en el sector de la India”. La investigación tiene como objetivo explorar la relación del estrés con el compromiso laboral, se utilizó un intervalo de confianza del 95%, cuya población es de 1000 colaboradores, siendo la muestra de 750 personas a las cuales se les aplicó el cuestionado.

Concluyó que existe una correlación negativa baja entre el estrés laboral y el compromiso organizacional, esto quiere decir que no es necesario tener un bajo compromiso sea causante de presentar cuadros de estrés, ya que existen otros problemas que aquejan al compromiso de los colaboradores. (p. 49-53)

Sánchez (2013) investigación para obtener el Grado de Magister en Ciencias Económicas y Empresariales: “Compromiso laboral y estrés en los empleados de bancos y cajas” en la Universidad de Extremadura-Badajoz en España. El propósito de la investigación fue analizar el compromiso organizacional y el estrés en los colaboradores, cuya población fue de 368 colaboradores y su muestra de 102.

Concluyó que la relación de las variables, se da cuando el compromiso este más elevado en los trabajadores, más bajo es el nivel de estrés que se da en la organización. Se concluyó también que existe una correlación positiva baja con un valor de significancia de 0.326, indicando que la dimensión afectiva mejora la variable estrés, y que a mayor nivel de compromiso afectivo, causan ausencia de estrés (p.95-98).

1.2.2 Nacional:

Jiménez y Jimenes (2016) en su investigación, para obtener el Grado de Licenciada en Administración de Empresas, titulada: “Clima organizacional y estrés laboral como predictores del involucramiento de los trabajadores del Poder Judicial de Arequipa, 2016”. En su investigación se analiza los resultados del clima organizacional y los niveles de estrés en las labores. Para ello la muestra fue de 75 colaboradores del Poder Judicial de Arequipa, que desempeñaban sus labores en el área de atención al cliente, Para esto se utilizó tres instrumentos: el cuestionario de estrés laboral de Karasek, perfil organizacional de Likert y el inventario de involucramiento de Lodahl y Kejner.

En los resultados se demostró que el clima organizacional es moderado y los niveles de control y apoyo en los colaboradores, se observó la correlación significativa entre la flexibilidad, la pro-actividad, el apoyo, compromiso e involucramiento del colaborador. Demostrando que el nivel de estrés laboral es moderado, teniendo un buen control en el desarrollo de sus actividades y perciben el apoyo por partes de sus jefes. Los resultados indicaron que el involucramiento laboral es moderado bajo siendo este un factor negativo más alto, obteniendo buenos resultados en los otros puntos como pro actividad, sentido de trabajo y compromiso (p. 96).

Anampa (2016) en su investigación para obtener el grado de Licenciada en Administración, titulada “Compromiso organizacional y su relación con el estrés laboral de los trabajadores de la Constructora Janet EIRL del distrito de Trujillo, 2016”

En su investigación, el objetivo principal fue determinar la relación entre el compromiso organizacional y estrés laboral entre los colaboradores del área administrativa. Investigación correlacional, con diseño no experimental de corte transversal, con una población de 35 colaboradores, tomando como muestra la totalidad. La investigación se desarrolló con instrumentos de recolección de datos un cuestionario, que ayudo a determinar el compromiso organizacional y el estrés laboral en la institución, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson para analizar las variables.

Se determinó que el estrés laboral de los trabajadores de la Constructora Janet EIRL del distrito de Trujillo se encuentra en un nivel medio con una media de 2.733 y una desviación estándar de 0.862. La investigación concluyó que

dentro de la organización existía una relación inversa entre las variables. (p. 38).

Ticona (2015) en su investigación para obtener el grado de licenciado en administración, con título “El estrés y el rendimiento laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Taraco, 2015” tuvo como objetivo determinar el grado de estrés y el rendimiento laboral de la institución, la metodología aplicada es el enfoque cuantitativo, método deductivo y de tipo descriptivo. Se utilizó la encuesta como instrumento de estudio, aplicándolo en los trabajadores, los resultados obtenidos son en base a la encuesta, los cuales reflejaron que los trabajadores presentan cuadros de estrés debido a los factores organizacionales, individuales e ambientales.

Los resultados arrojaron que la tecnología es uno de los causales generando el 35% de malestar y un 60% indica que el trato conflictivo que se produce entre los compañeros y jefes, ocasiona que el rendimiento laboral reduzca notablemente (p.124).

1.2.3 Local:

Taboada (2015) en su investigación para obtener el grado de Magister en ciencias de enfermería, con título “Nivel de calidad del cuidado del profesional de enfermería relacionado con el nivel de estrés laboral, Clínica Robles, Chimbote 2015”.

La investigación tuvo como objetivo conocer el nivel de calidad del cuidado del profesional de enfermería con el nivel de Estrés Laboral, la investigación es descriptiva, de corte transversal y correlacional, se tuvo una población de 14 colaboradores, aplicándoseles un cuestionario y una guía de observación de la calidad del cuidado del personal, utilizando el SPSS.

Los resultados obtenidos reflejaron que el 64.3% de profesionales presentaban un buen nivel de calidad de cuidado a diferencia del 35.7% que un nivel regular. El 50% de los colaboradores coincidieron que se presentaba un moderado Estrés Laboral, el 28.6% bajo estrés laboral y un 21,4% un alto estrés laboral, concluyendo que la relación es significativa entre el nivel de calidad y el estrés laboral entre los profesionales de la Clínica Robles. (p.63)

Falla (2017) en su investigación para obtener el grado académico de Magister en Gestión Pública, con título “Estrés y Satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Víctor Andrés Belaúnde de la ciudad de Chimbote”.

En su investigación se determina la relación entre el estrés y la satisfacción Laboral en los docentes de dicha institución educativa, se trabajó con una muestra de 46 colaboradores, se utilizó un diseño correlacional y no experimental de tipo descriptivo.

Se utilizó la escala de Estrés Laboral y escala de Satisfacción Laboral SL-SPC, el resultado fue que el 54.35% perciben un alto estrés y el 63.04% corresponde a un nivel bajo de satisfacción, dando como resultado final que si existe una relación entre ambas variable, estrés y satisfacción laboral.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Estrés laboral

Hoy en día se utiliza la palabra estrés para explicar cómo es el agotamiento físico y mental al cual los colaboradores estamos inmersos diariamente, esta es una enfermedad que muchas veces impiden tener un buen desenvolvimiento laboral, y esto a veces no es tomado en cuenta por los directivos de las instituciones, poniendo así en riesgo tanto al personal como al buen funcionamiento de la institución.

Según Selye, Hans (1974) existen dos tipos de estrés, el Eustres se produce como respuesta eficaz al estrés por parte de nuestro organismo, que se prepara para hacer frente a situaciones nuevas. El Distrés es el modo excesivo o inadecuado que reacciona nuestro organismo. Situaciones que superan nuestra capacidad ante hechos estresantes que se repiten de modo repetitivo en el tiempo.

French (1963) señaló “al estrés como una respuesta negativa por parte del colaborador ante el espacio laboral al que se enfrenta, indicando que no es un espacio confiable. Es decir que no hay una relación saludable entre las habilidades del colaborador y su ambiente laboral” (citado por Cabrera y Urbiola, 2012, p.16).

Leka, Amanda y Tom (2004), afirmaron que “el estrés laboral es el enfrentamiento de los colaboradores ante las exigencias y presiones laborales, que impiden al individuo afrontar su labor en su puesto laboral” (p.3).

Según Carrasco (2001) afirmó que “El estrés laboral es un problema actual el cual está afectando a gran número de colaboradores en el ámbito del trabajo” (p.4).

Los colaboradores al desarrollar sus labores, se hacen responsables ante los obstáculos y situaciones las cuales pueden causar una fuerte presión en el desarrollo emocional y físico; el estrés es un tema importante en la cual se presenta en las organizaciones con mucha intensidad (Ascencio, 2011, p. 246).

1.3.1.1 Dimensiones del estrés laboral

Reynolds y Shapiro (1991) indicaron “las diferentes fuentes que manifiestan el estrés laboral, en la cual son: sobrecarga laboral, conflicto y ambigüedad en el rol, relaciones interpersonales, desarrollo de una carrera y estructura organizacional” (citado por Cabrera y Urbiola, 2012, p.16).

1.3.1.1.1 Sobrecarga laboral que es la dimensión en la cual se da a conocer las condiciones físicas en las que se realiza el trabajo. Los cambios repentinos que puede ocasionarse dentro del puesto de trabajo, el agotamiento por el esfuerzo físico realizado y la sobrecarga de horas que el colaborador permanece dentro en la institución (Peiró, 1999, p.13).

1.3.1.1.2 Conflicto y ambigüedad en el rol refiere que los colaboradores desarrollan una baja autoestima, ansiedad, menor satisfacción en el trabajo y no se encuentran identificados con su trabajo, por ello se incrementa el deterioro del rendimiento del colaborador. Infiriendo también en los colaboradores que viven con inseguridad, de no saber cuál es su rol dentro de la institución (Ironson, 1992, p.2).

1.3.1.1.3 Relaciones interpersonales es la dimensión que se refiere a la interacción que hay entre los colaboradores de la organización, buenos o malos. Los trabajadores se pueden sentir inseguros con sus actividades realizadas, ya que no sienten que sean valoradas (Peiró 1999, p.14).

1.3.1.1.4 Desarrollo de carrera es la dimensión en la cual Legarra (2014) determinó que:

Los colaboradores son responsables de un rol de trabajo específico dentro de una institución, estos actuarán en función de las oportunidades que perciban para su beneficio propio de promoción en la organización. A partir de las probabilidades de desarrollo en su formación profesional, el trabajador sentirá preocupación en base a su progreso, que dependiendo si es eficiente o no, este puede influir en el estrés (p.18).

1.3.1.1.5 Estructura organizacional es la dimensión que muestra el deficiente clima organizacional, la falta de comunicación, falta de liderazgo y sobre todo no tener una claridad en los objetivos y estructura de la organización (Peiró, 1999, p.14).

1.3.2 Compromiso organizacional

El compromiso organizacional se refiere a la magnitud de la intervención de un colaborador y su reconocimiento ante la organización. (Hellriegel y Slocum., 2009, p.54) Si observamos un alto compromiso en el puesto de trabajo significa el reconocimiento con la labor que realiza uno mismo, por la cual un elevado compromiso significa la identificación con la institución donde realizas tus labores (Robbins, 2009, p.79)

El compromiso organizacional es el grado en que un individuo se identifica e involucra con una organización, de tal manera que presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar o dejar la organización (Meyer y Allen, 1997, p.61).

Meyer y Allen (1997), aseguran que existen definiciones diversas “para el compromiso organizacional, las diferentes explicaciones a la variable cuentan con tres temas: el compromiso dentro y con la compañía, costos que implica dejar el puesto de trabajo y responsabilidad de permanecer en el lugar donde laboras” (citado por Cabrera et al., 2012, p.17).

El compromiso organizacional es la forma que tiene el colaborador para desempeñar sus labores dentro su puesto de trabajo y la participación con la institución, así mismo se determina por la aprobación de los objetivos propuestos por la organización (Hellriegel, 2009, p. 5).

Por lo tanto, un buen compromiso organizacional se identifica cuando el colaborador adopta como propias las metas y valores que tiene la empresa. Esto se manifiesta con el esfuerzo significativo en beneficio a la organización, demostrando cuanto podría dar por su institución y sus ganas de quedarse permanente ahí.

1.3.2.1 Dimensiones del compromiso organizacional.

Meyer y Allen (1991) indicaron que el compromiso organizacional es un estado psicológico que contrasta la relación que tiene una persona con la organización, la cual influye en la decisión del colaborador en permanecer o dejar de ser parte de la empresa. Por ello los autores proponen tres tipos de Compromiso Organizacional: el compromiso afectivo, el compromiso de continuidad y el compromiso normativo.

1.3.2.1 Compromiso afectivo.

Dimensión que hace referencia al involucramiento e identificación del colaborador hacia la institución. Los colaboradores que tengan un nivel alto de compromiso son los que se mantienen en la institución por elección propia. Existen dos indicadores importantes en esta dimensión que son “la identificación con la organización y el involucramiento,

Arciniega y Gonzales (2002) sustentan que la identificación con la institución se relaciona con los valores del colaborador y la filosofía en la institución. La identificación hacia la institución se manifiesta en el orgullo que tienen los colaboradores al hablar de esta con sus familiares y amigos, demostrándolo siendo solidarios frente a los problemas que se presentan, preocupándose por el bienestar en su lugar de labores (p. 15).

1.3.2.2 Compromiso continuidad.

Meyer y Allen (citado por Cabrera y Urbiola, 2012), “Referente a los colaboradores siendo responsables de los costos que puede producir dejar o abandonar la organización y las pocas oportunidades para encontrar un nuevo empleo” (p. 17).

Arias (2001) indica la posibilidad de encontrar una consistencia del individuo con respecto a las inversiones sea tiempo o el esfuerzo que dedica cada colaborador dentro de la empresa. Este autor afirma que el colaborador crea un vínculo hacia su institución porque ha invertido mucho de su tiempo y esfuerzo, y al irse implicaría perderlo todo, ya que ven muy pocas oportunidades fuera de la institución (p. 7).

1.3.2.3 Compromiso normativo.

Meyer y Allen (citado por Cabrera y Urbiola, 2012) “indica que el colaborador permanezca en su puesto de trabajo; en la cual se sienten obligados a mantenerse por la oportunidad que le brindaron (p.18).

Según Arias (2001) se refiere a que los colaboradores toman como creencia la lealtad hacia la organización, esto genera un sentimiento de obligación moral por parte del colaborador para su desempeño laborar en la institución. Este tipo de compromiso ocasiona que crezca un sentimiento de permanencia, ya que sienten que deben agradecer la oportunidad brindada, por trabajar en la institución. (p. 9).

1.4 Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de las Áreas administrativas del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote 2018?

1.5 Justificación del estudio

1.5.1 Teórica

La presente investigación permitió aportar fundamentos teóricos y conceptuales sobre las variables estrés laboral y compromiso organizacional. Ambas determinadas desde su respectiva definición hasta su clasificación de como poder medirlas en el estudio, a través de sus dimensiones. Por el lado del estrés laboral, la sobrecarga laboral, conflicto y ambigüedad en el rol, relaciones interpersonales, desarrollo de una carrera, y estructura organizacional. Mientras por parte del compromiso organizacional, se determinaron los tres tipos de compromisos, el afectivo, el de continuidad y el normativo.

1.5.2 Social

El estudio establece información que favorece al tratamiento de unos de los factores negativos mayormente dado en las oficinas del sistema público del país, potencialmente se ha ido determinando en cierta investigación que es el estrés es una anomalía que afecta al rendimiento de los trabajadores. Por otro parte el compromiso organizacional es unos de los temas de carácter interno que las organizaciones necesitan potenciar, ya

que crea una mejor relación y estabilidad entre el capital humano y la institución. Dentro del marco de esta investigación, se les permitió a los jefes del Hospital Regional Eleazar Guzmán, poder evaluar cómo resolver el problema del estrés en los trabajadores y el compromiso de cada uno de ellos, de manera que pueda mejorar la productividad en el hospital.

1.5.3 Práctica

La investigación ayudó para conocer cuál es la relación entre el compromiso organizacional y el estrés laboral de los colaboradores del Hospital Regional Eleazar Guzmán. Con el desarrollo de la investigación permitió que los directivos conozcan si el compromiso tiene relación con el estrés de los colaboradores y de qué manera se puede ayudar a incentivar al cumplimiento de los objetivos. Además, permitió conocer la importancia, si son temas relevantes o cual es la intensidad en la que se da estos problemas dentro de la organización, con la finalidad de tomar las medidas más adecuadas.

1.5.4 Metodológica

El actual trabajo de investigación es de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal – correlacional, con método deductivo. El desarrollo de la pregunta de investigación, la definición de hipótesis y el planteamiento de objetivos permitieron encaminar el estudio a obtener resultados que serán útiles para determinar si hay o no una relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores del Hospital Regional Eleazar Guzmán. Por otro lado, los resultados pueden favorecer a futuras investigaciones sobre las variables desde una posición de servir como antecedentes.

1.6 Hipótesis

Hi: Si existe relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de las Áreas administrativas del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote en el año 2018.

Ho: No existe relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de las Áreas administrativas del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote en el año 2018.

1.7 Objetivos

1.7.1 General:

Determinar la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de las Áreas Administrativas del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón del Distrito de Nuevo Chimbote - 2018.

1.7.2 Específicos:

- Analizar el nivel de estrés laboral de los colaboradores de las Áreas Administrativas del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote - 2018.
- Analizar el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de las Áreas Administrativas del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote - 2018.
- Analizar la relación entre el estrés laboral y las dimensiones del compromiso organizacional de los colaboradores de las Áreas Administrativas del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón del Distrito de Nuevo Chimbote - 2018.

II. MÉTODO

II MÉTODO

2.1 Diseño de Investigación

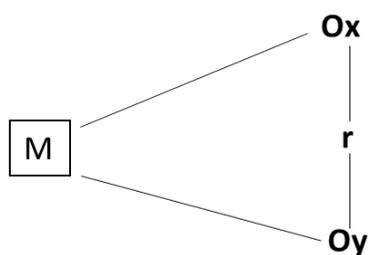
El enfoque más adecuado para esta investigación es el cuantitativo y que corresponde al tipo de investigación descriptivo correlacional debido a que se estudió la relación entre las dos variables establecidas.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) definen al diseño no experimental como “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Es decir, se trata de estudios en los que no se hace variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (p. 152).

El estudio fue de tipo transversal y tal como afirmó Hernández et al. (2014): “Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (p.154).

Para esta investigación se describió las dos variables de estudio y su relación en un momento determinado.

Esquema del diseño:



donde:

M = Representa los colaboradores de las áreas administrativas del HREGB.

Ox = Estrés laboral

Oy = Compromiso organizacional

R = Relación entre las variables

2.2 Variables, Operacionalización.

Identificación de Variables:

Estrés Laboral: Variable independiente.

Compromiso Organizacional: Variable dependiente.

2.2.2. Operacionalización de variables

| Variabes | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | |
|---------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------|-------------------------|--------------------|----|
| Estrés laboral | El estrés laboral es el enfrentamiento de los colaboradores ante las exigencias y presiones laborales, que impiden al individuo afrontar su labor en su puesto laboral” (Leka, Amanda y Tom 2004, p. 3) | Para medir la variable compromiso organizacional se aplicó un cuestionario al personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón. Lo cual será medido según las dimensiones Sobrecarga laboral, conflicto y ambigüedad en el rol, relaciones interpersonales, desarrollo de una carrera, estructura organizacional. | Sobrecarga laboral | Carga laboral | 1 | Ordinal | |
| | | | | Calidad trabajo | 2 | | |
| | | | Conflicto y Ambigüedad en el rol | Balance | 3 | | |
| | | | | Agotamiento | 4 | | |
| | | | | Exceso de horas | 5 | | |
| | | | | Autoridad | 6 | | |
| | | | | Claridad | 7 | | |
| | | | | Información | 8 | | |
| | | | | Relaciones Interpersonales | Aprecio | | 9 |
| | | | | | Expectativas | | 10 |
| | | | | Desarrollo de una Carrera | Decisiones | | 11 |
| | | | | | Percepción del superior | | 12 |
| | | | | | Inclusión | | 13 |
| | | | | Estructura Organizacional | Entrenamiento | | 14 |
| | | | | | Influencia | | 15 |
| | | | | | | | |
| Compromiso organizacional | El Compromiso organizacional es el grado en que un individuo se identifica e involucra con una organización, de tal manera que presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar o dejar la organización. (Meyer y Allen, 1997, p.61) | Para medir la variable compromiso organizacional se aplicó un cuestionario al personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón. La cual será medida según las dimensiones Compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo. | Compromiso afectivo | Orgullo de pertenencia | 1 | Ordinal | |
| | | | | Identificación | 2 | | |
| | | | Compromiso de continuidad | Involucramiento con la organización | 3 | | |
| | | | | Solidaridad | 4 | | |
| | | | | Lazos emocionales | 5 | | |
| | | | | Responsabilidad | 6 | | |
| | | | | Deber | 7 | | |
| | | | Compromiso normativo | Percepción de alternativas | 8 | | |
| | | | | Alto compromiso | 9 | | |
| | | | | Lealtad | 10 | | |
| | | | | Sentimiento de obligación | 11 | | |
| | | | | Oportunidades | 12 | | |

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

La población objetiva está constituida por los colaboradores las Áreas Administrativas del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, los cuales son un total de 180 trabajadores entre nombrados y contratados, que actualmente se encuentran laborando en el hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón en el presente año 2018.

2.3.2 Muestra

Hernández et al. (2014) señalaron que:

No siempre se tiene una muestra dentro de una investigación; el propósito de una muestra es crear una recopilación menor del número total de un grupo de personas u objetos, conocido como población o universo de estudio. En casos de investigaciones sobre variables motivacionales o factores influyentes en el rendimiento, se suele considera a todos los colaboradores de un conjunto o grupo sin prescindir de ninguno para evitar una potencial desconsideración de ellos hacia la investigación (p.172).

En la presente investigación la muestra fue la misma cantidad de la población debido a que este no era un número tan elevado, y el estudio se dirigió hacia los colaboradores de una misma área, es decir se consideró a los 180 trabajadores de las áreas administrativas del hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón en el presente año 2018.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnica

La técnica empleada para la recolección de datos de la presente investigación viene a ser la encuesta, eficiente y rápida para la definición de información confiable y clara.

2.4.2 Instrumento

El instrumento manejado en el estudio fue el cuestionario, conformado por 28 ítems los cuales están comprendidos según las variables de investigación, 16 ítems sobre el estrés

laboral y 12 ítems compromiso organizacional. Cada variable estuvo conformada por ítems de escala ordinal, siendo la escala Likert la establecida. Por supuesto el cuestionario fue aplicado a la unidad de estudio, la cual fue los colaboradores de las áreas administrativas del Hospital Eleazar Guzmán Barrón.

2.4.3 Validez

La validez se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico del contenido de lo que se quiere medir. Para validar el instrumento de medición se realizó la prueba de juicio de expertos, que consiste en la evaluación y en el análisis de dicho instrumento por dos especialistas y por un especialista en metodología de investigación (Hernández et al, 2014).

2.4.4 Confiabilidad

Es el grado de consistencia que tiene un instrumento de medición para producir resultados coherentes y es determinado mediante diversas técnicas. Ningún instrumento puede tener valor hasta que se pruebe su confiabilidad. (Hernández et al, 2014, p.200). El Alfa de Cronbach fue la prueba de fiabilidad aplicada, para determinar el nivel de coherencia interna que poseía el instrumento en base a los datos recopilados en la encuesta piloto.

2.5 Métodos de análisis de datos

Los métodos de análisis de datos en la presente investigación fueron la estadística descriptiva; el programa estadístico SPSS por el cual se pudo emplear la codificación de variables dentro del marco de cálculo para presentar las tablas de contingencia y frecuencia; Microsoft Excel para la tabulación y creación de figuras representativas; Microsoft Word para definir los resultados de forma detallada y ordenada.

El Coeficiente Rho de Spearman, simbolizado como r_s “es una medida de correlación para variables en un nivel de medición ordinal (ambas), de tal modo que los individuos, casos o unidades de análisis de la muestra pueden ordenarse por rangos (jerarquías)” (Hernández et al, 2014, p. 322). Los rangos más idóneos para la comprobación de la hipótesis aplicando r_s son: 0.40 a 0.69 (correlación positiva moderada o media; 0.70 a 0.89 (correlación positiva alta, fuerte o considerable) y 0.90 a 0.99 (correlación positiva muy alta o muy fuerte)

2.6 Aspectos éticos

En el presente proyecto de investigación, se ha dado con el cumplimiento a la ética profesional por lo cual el estudio estuvo orientado a presentar información y datos reales, con trabajos obtenidos de datos verídicos y transparentes, mediante los valores y principios éticos, como el proceso integral, organizado, coherente, secuencial y racional a través de las normas y reglas dadas, con la única finalidad de poder demostrar si los resultados obtenidos puedan mejorar o reforzar en su totalidad a la mejora en base al estrés laboral y al compromiso organizacional de los colaboradores de las áreas administrativas del Hospital Eleazar Guzmán Barrón.

III.

RESULTADOS

RESULTADOS

Objetivo general: Determinar la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de los Servicios Administrativos del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón del Distrito de Nuevo Chimbote - 2018.

Tabla 1
Estrés laboral y el compromiso organizacional del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón del Distrito de Nuevo Chimbote.

| Estrés laboral | Compromiso organizacional | | | | | | | | | | | Total | |
|----------------|---------------------------|-----|-------|-----|-------|-----|-------|-----|----------|----|-------|-------|------|
| | Muy bajo | | Bajo | | Medio | | Alto | | Muy alto | | Frec. | | % |
| | Frec. | % | Frec. | % | Frec. | % | Frec. | % | Frec. | % | | | |
| Muy bajo | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0% |
| Bajo | 10 | 6% | 17 | 9% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 27 | 15% | 15% |
| Medio | 10 | 6% | 49 | 27% | 28 | 15% | 0 | 0% | 0 | 0% | 87 | 48% | 48% |
| Alto | 0 | 0% | 6 | 3% | 44 | 24% | 15 | 9% | 0 | 0% | 65 | 36% | 36% |
| Muy alto | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 1 | 1% | 0 | 0% | 1 | 1% | 1% |
| | 20 | 12% | 72 | 39% | 72 | 39% | 16 | 10% | 0 | 0% | 180 | 100% | 100% |

Fuente: *Encuesta aplicada a los pobladores del distrito de Nuevo Chimbote.*
Elaboración propia.

En los resultados de la tabla 1 se muestra que el 15% de los colaboradores del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón manifiestan que existe un nivel medio de estrés laboral, en contraste con el 24% que opina que hay un nivel alto de estrés. Transversalmente el 27% de los colaboradores del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón manifiestan que existe un nivel bajo de compromiso organizacional.

Tabla 2.

Coefficiente de correlación entre estrés laboral y el compromiso organizacional

| | | | Estrés laboral | Compromiso organizacional |
|-----------------|---------------------------|-----------------------------|----------------|---------------------------|
| Rho de Spearman | Estrés laboral | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,706** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 180 | 180 |
| Rho de Spearman | Compromiso organizacional | Coefficiente de correlación | ,706** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 180 | 180 |

** . La correlación es significativa al nivel 0,05 (2 colas).

Interpretación:

El coeficiente de correlación rho de Spearman es 0.706 y una significancia de (p<0,05) lo que significa una correlación positiva alta entre las variables estrés laboral y compromiso organizacional.

Calculo Spearman:

$$\tau = \frac{\rho}{\sqrt{(1-\rho^2)/(n-2)}} \rightarrow \tau = \frac{0.706}{\sqrt{(1-0.706^2)/(180-2)}} \rightarrow \tau = 13.30$$

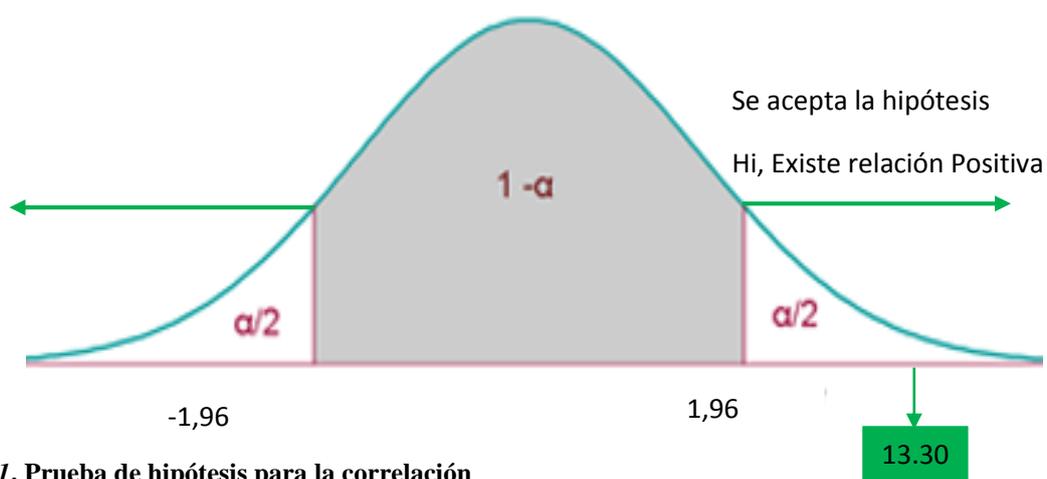


Figura 1. Prueba de hipótesis para la correlación

El valor calculado, t=13.30, es mayor al valor tabular 1.96, es decir el valor calculado está en la región de rechazo de H₀, por lo que se concluye que existe relación significativa entre Estrés laboral y el compromiso organizacional del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón del Distrito de Nuevo Chimbote.

Objetivo específico N° 1: Analizar el nivel de estrés laboral de los colaboradores de las Áreas Administrativas del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote - 2018.

Tabla 3

Nivel de estrés laboral según colaboradores del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón del distrito de Nuevo Chimbote.

| Opinión de los colaboradores | N° | Porcentaje |
|------------------------------|-----|------------|
| Muy bajo | 0 | 0 |
| Bajo | 27 | 15 |
| Medio | 87 | 48 |
| Alto | 65 | 36 |
| Muy Alto | 1 | 1 |
| Total | 180 | 100,0 |

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón del distrito de Nuevo Chimbote.

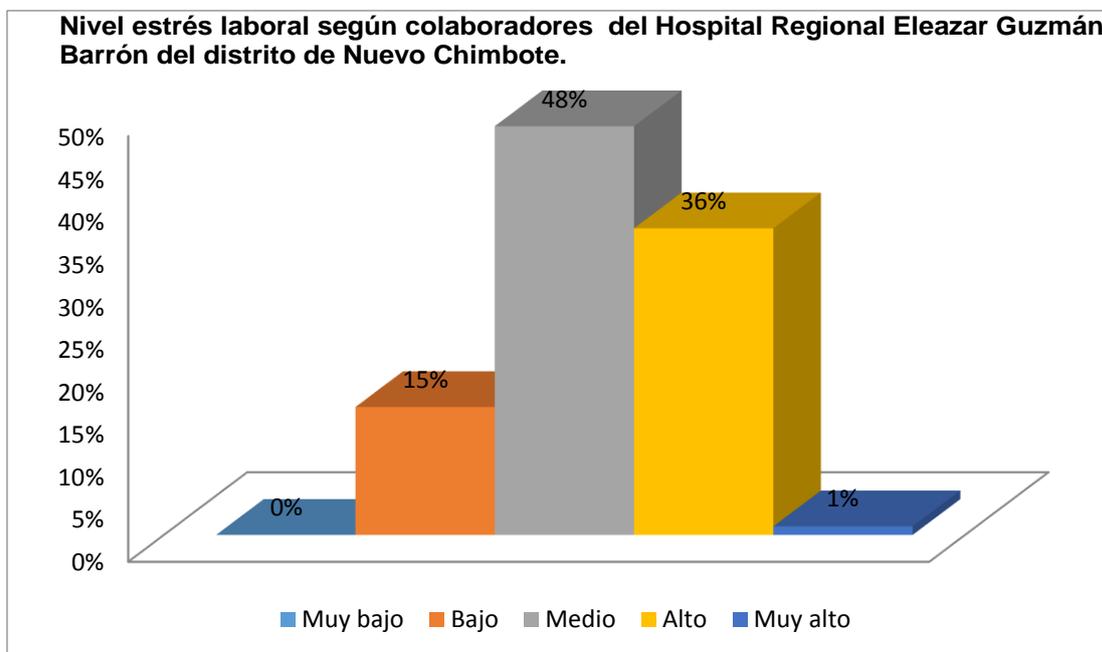


Figura 2. Nivel estrés laboral según colaboradores del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón del distrito de Nuevo Chimbote.

Fuente: Tabla 3

Interpretación: En la tabla 3, se observa que el nivel de estrés, según colaboradores encuestados, es 48% regular, 36% malo y 15%, bueno.

Tabla 4

Nivel de la dimensión sobrecarga laboral según colaboradores del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón del distrito de Nuevo Chimbote.

| Opinión de los colaboradores | N° | Porcentaje |
|------------------------------|-----|------------|
| Muy bajo | 0 | 0 |
| Bajo | 26 | 14 |
| Medio | 55 | 31 |
| Alto | 91 | 51 |
| Muy Alto | 8 | 4 |
| Total | 180 | 100,0 |

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón del distrito de Nuevo Chimbote.

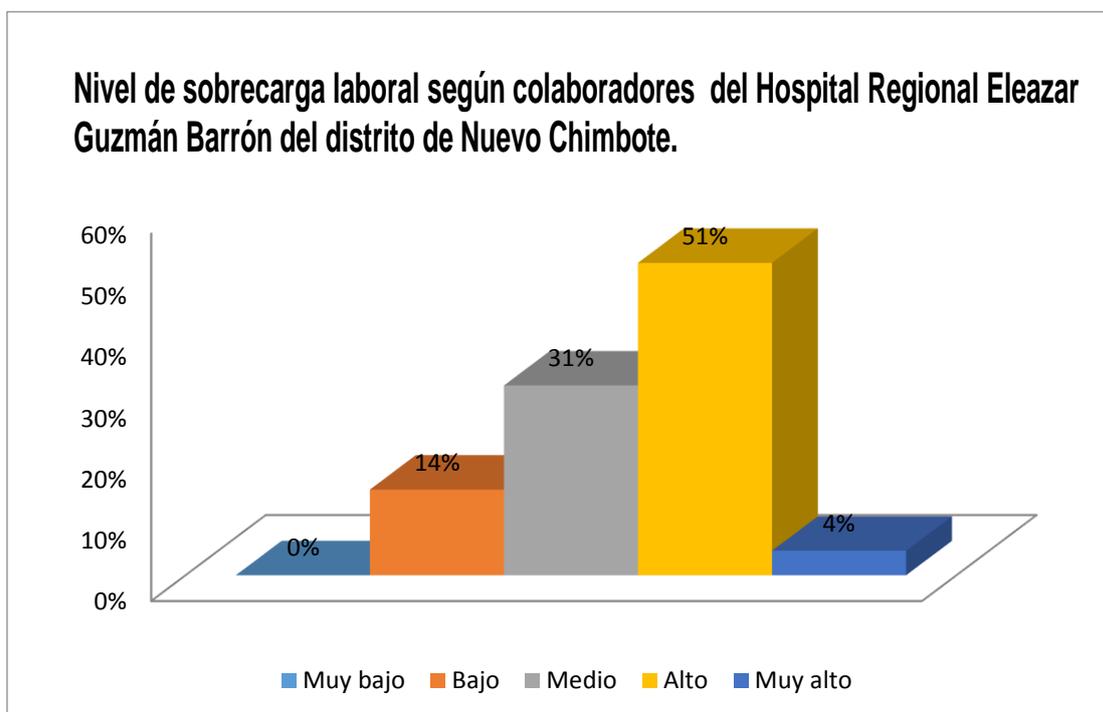


Figura 3. Nivel de sobrecarga laboral según colaboradores del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón del distrito de Nuevo Chimbote.

Fuente: Tabla 4

Interpretación: En la tabla 4 se observa que, según colaboradores encuestados, el 51% manifiestan que la dimensión “sobrecarga laboral” está considerado en un nivel alto en contraste con el 31% que menciona que hay un nivel medio de sobrecarga laboral en el Hospital Regional.

Tabla 5

Nivel de la dimensión conflicto y ambigüedad en el rol según colaboradores del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón del distrito de Nuevo Chimbote.

| Opinión de los colaboradores | N° | Porcentaje |
|------------------------------|-----|------------|
| Muy bajo | 0 | 0 |
| Bajo | 12 | 7 |
| Medio | 70 | 39 |
| Alto | 92 | 51 |
| Muy Alto | 6 | 3 |
| Total | 180 | 100,0 |

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón del distrito de Nuevo Chimbote.

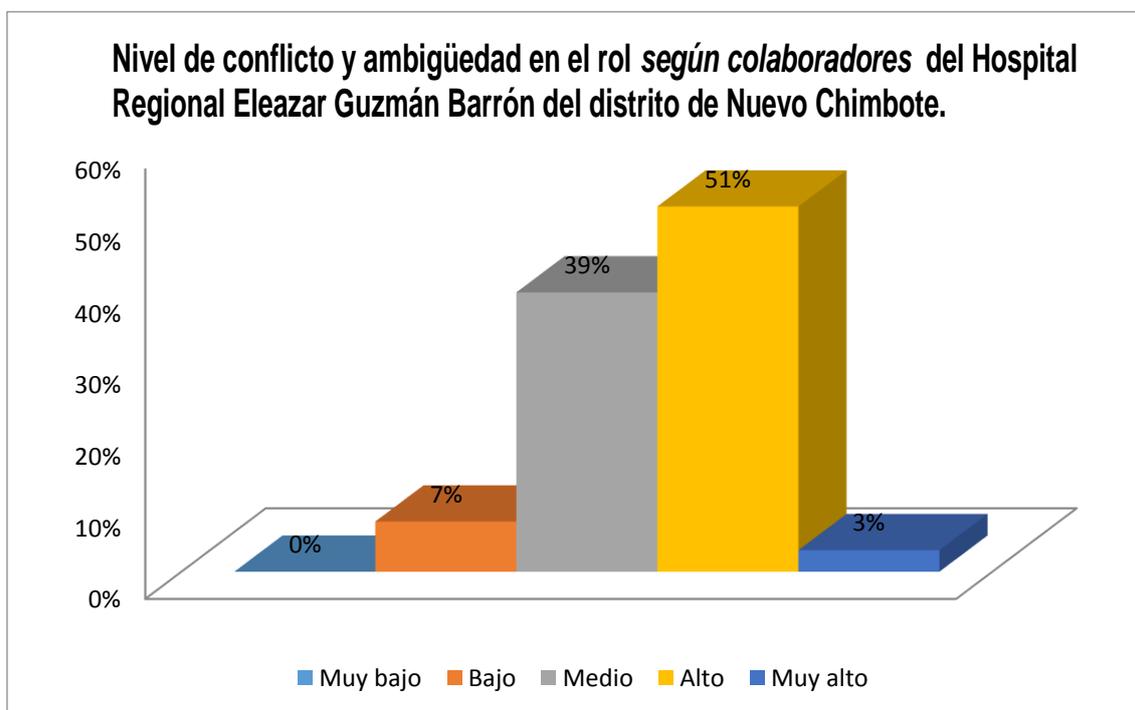


Figura 4. Nivel de conflicto y ambigüedad en el rol según colaboradores del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón del distrito de Nuevo Chimbote.

Fuente: Tabla 5

Interpretación: En la tabla 5 se observa que, según colaboradores encuestados, el 51% manifiestan que la dimensión “conflicto y ambigüedad en el rol” está considerado en un nivel alto en contraste con el 39% que menciona que hay un nivel regular de conflicto en el Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón.

Tabla 6

Nivel de la dimensión relaciones interpersonales según colaboradores del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón del distrito de Nuevo Chimbote.

| Opinión de los colaboradores | N° | Porcentaje |
|------------------------------|-----|------------|
| Muy bajo | 0 | 0 |
| Bajo | 0 | 0 |
| Medio | 52 | 29 |
| Alto | 67 | 37 |
| Muy Alto | 61 | 34 |
| Total | 180 | 100,0 |

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón del distrito de Nuevo Chimbote.

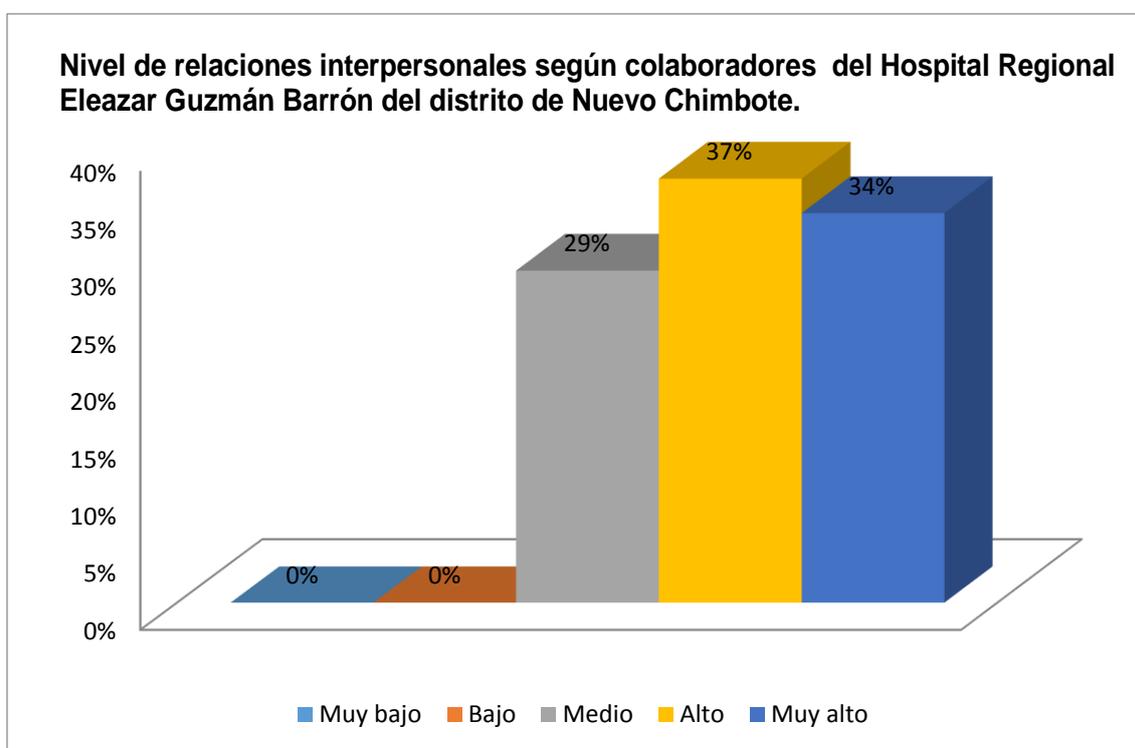


Figura 5. *Nivel de relaciones interpersonales según colaboradores del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón del distrito de Nuevo Chimbote.*

Fuente: Tabla 6

Interpretación: En la tabla 6 se observa que, según colaboradores encuestados, el 37% manifiestan que dimensión “relaciones interpersonales” está considerado en un nivel alto en contraste con el 34% que menciona que hay un nivel muy alto de relaciones interpersonales del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón.

Tabla 7

Nivel de la dimensión desarrollo de una carrera según colaboradores del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón del distrito de Nuevo Chimbote.

| Opinión de los colaboradores | N° | Porcentaje |
|------------------------------|-----|------------|
| Muy bajo | 0 | 0 |
| Bajo | 43 | 24 |
| Medio | 98 | 54 |
| Alto | 32 | 18 |
| Muy Alto | 7 | 4 |
| Total | 180 | 100,0 |

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón del distrito de Nuevo Chimbote

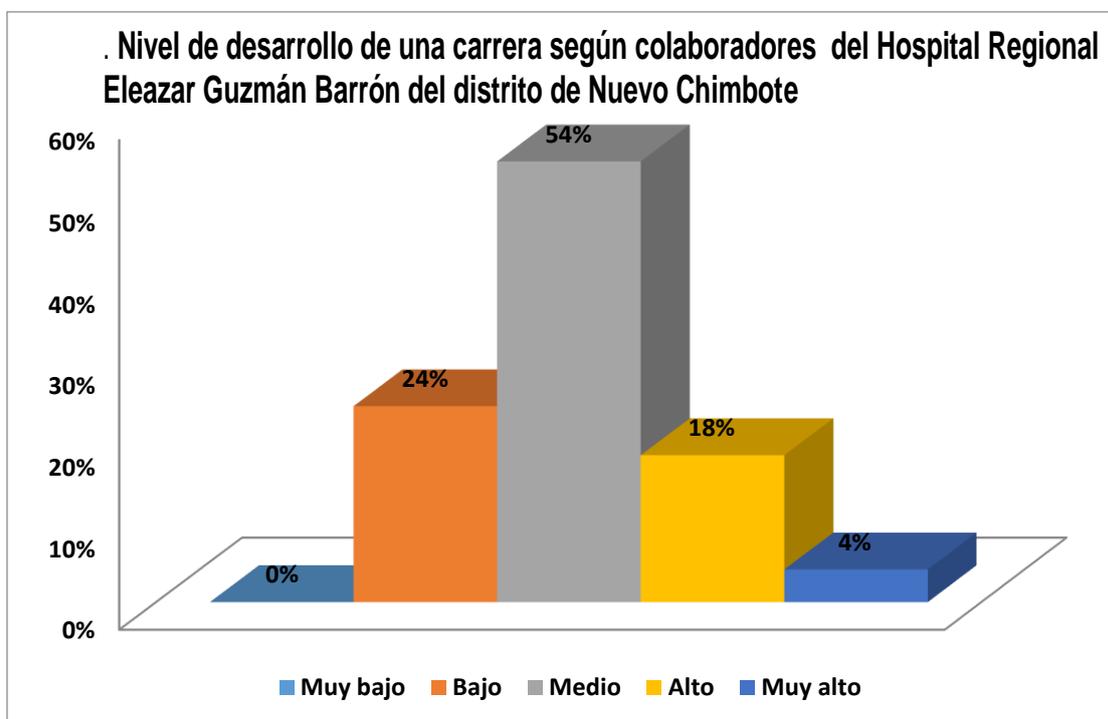


Figura 6. *Nivel de desarrollo de una carrera según colaboradores del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón del distrito de Nuevo Chimbote.*

Fuente: Tabla 7

Interpretación: En la tabla 7 se observa que, según colaboradores encuestados, el 54% manifiestan que la dimensión “desarrollo de una carrera” está considerado en un nivel medio en contraste con el 24% que menciona que hay un nivel bajo de desarrollo de una carrera del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón.

Tabla 8
Nivel de la dimensión estructura organizacional según colaboradores del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón del distrito de Nuevo Chimbote.

| Opinión de los colaboradores | N° | Porcentaje |
|------------------------------|-----|------------|
| Muy bajo | 0 | 0 |
| Bajo | 54 | 30 |
| Medio | 65 | 36 |
| Alto | 59 | 33 |
| Muy Alto | 2 | 1 |
| Total | 180 | 100,0 |

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón del distrito de Nuevo Chimbote.

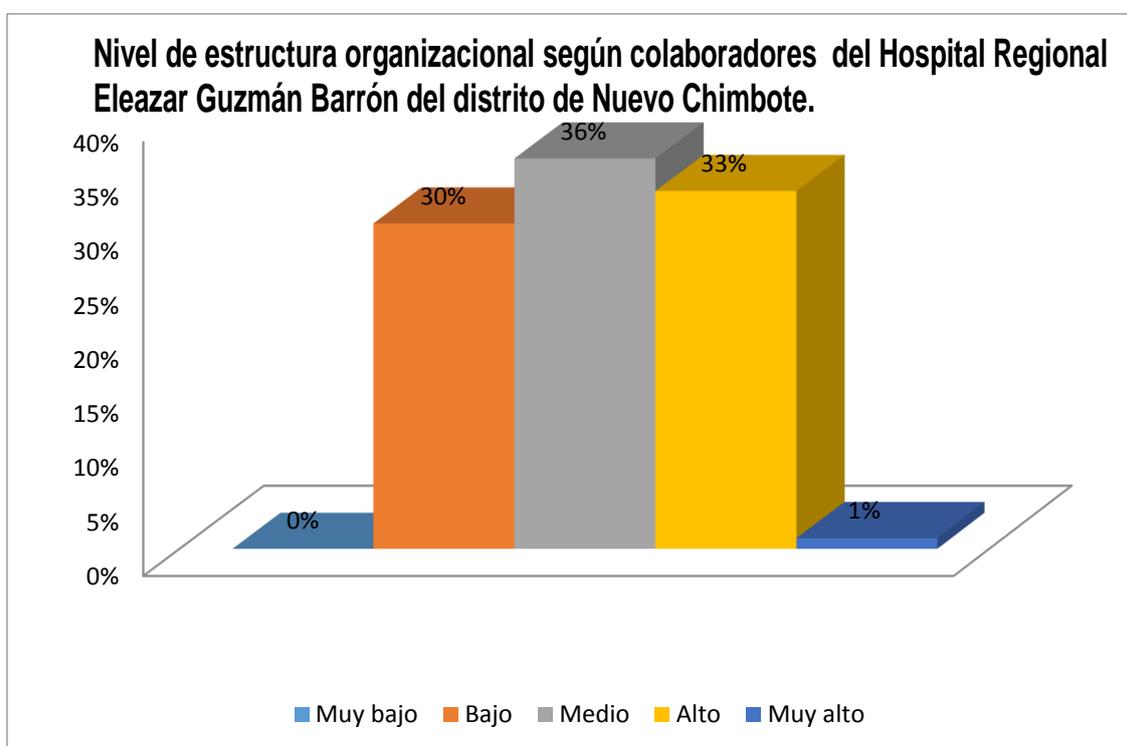


Figura 7. *Nivel de estructura organizacional según colaboradores del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón del distrito de Nuevo Chimbote.*

Fuente: Tabla 8

Interpretación: En la tabla 8 se observa que, según colaboradores encuestados, el 36% manifiestan que la dimensión “estructura organizacional” está considerado en un nivel medio en contraste con el 33% que menciona que hay un nivel alto de estructura organizacional del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón.

Objetivo específico N° 2: Analizar el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de las Áreas Administrativas del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote - 2018.

Tabla 9
Nivel de compromiso organizacional según colaboradores del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón del distrito de Nuevo Chimbote.

| Opinión de los colaboradores | N° | Porcentaje |
|------------------------------|-----|------------|
| Muy bajo | 20 | 12 |
| Bajo | 72 | 39 |
| Medio | 72 | 39 |
| Alto | 16 | 10 |
| Muy Alto | 0 | 0 |
| Total | 180 | 100,0 |

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón del distrito de Nuevo Chimbote.

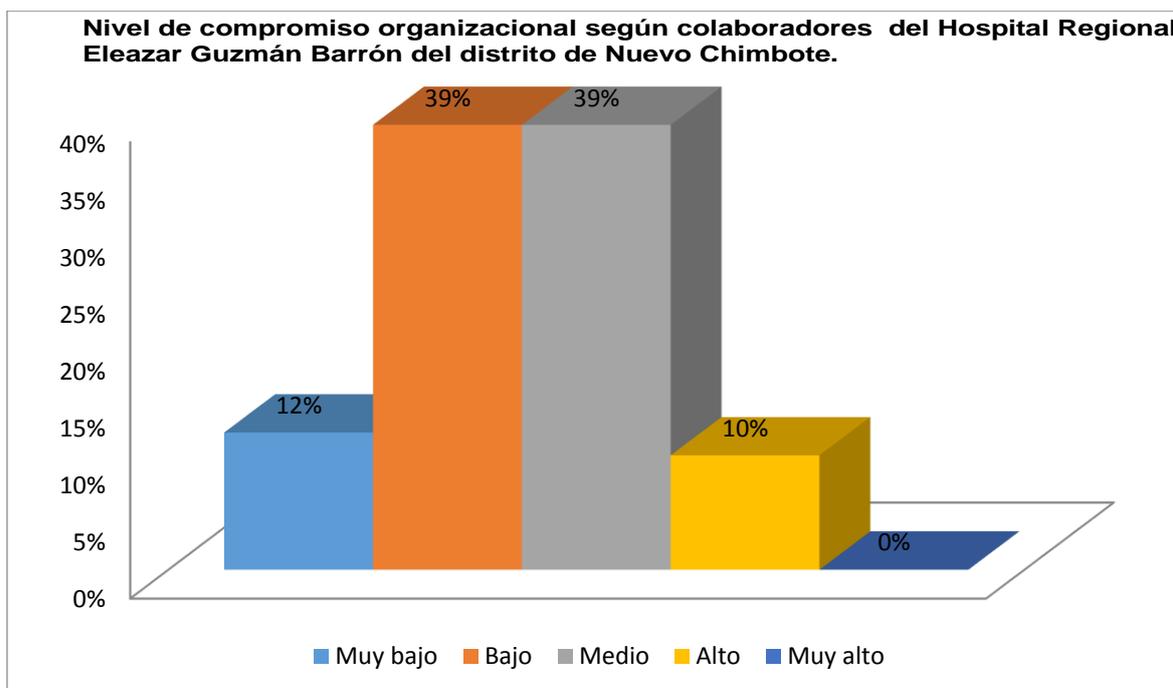


Figura 8. Nivel de compromiso organizacional según colaboradores del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón del distrito de Nuevo Chimbote.

Fuente: Tabla 9

Interpretación: En la tabla 9 se observa que, según colaboradores encuestados, el nivel compromiso organizacional es 39% bajo, 39% medio, 12% muy bajo; 10% alto.

Tabla 10

Nivel de la dimensión compromiso afectivo según colaboradores del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón del distrito de Nuevo Chimbote.

| Opinión de los colaboradores | N° | Porcentaje |
|------------------------------|-----|------------|
| Muy bajo | 17 | 9 |
| Bajo | 48 | 28 |
| Medio | 71 | 39 |
| Alto | 44 | 24 |
| Muy Alto | 0 | 0 |
| Total | 180 | 100,0 |

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón del distrito de Nuevo Chimbote.

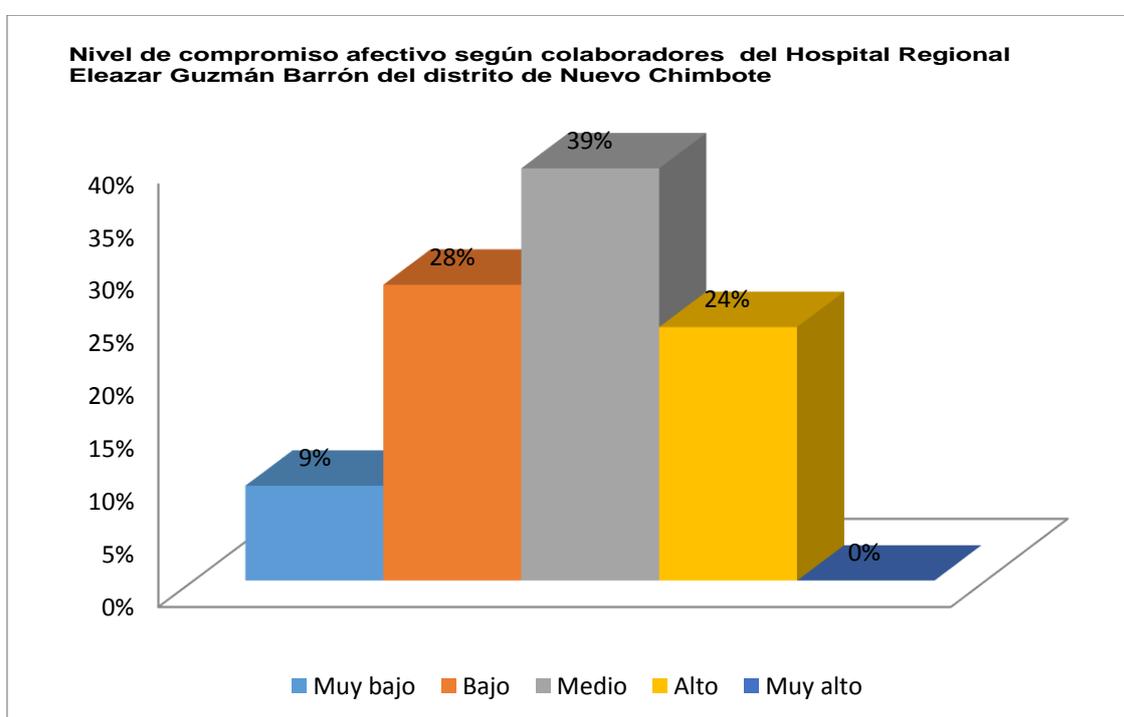


Figura 9. Nivel de compromiso afectivo según colaboradores del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón del distrito de Nuevo Chimbote.

Fuente: Tabla 10

Interpretación: En la tabla 10 se observa que, según colaboradores encuestados, el 39% manifiestan que la dimensión “compromiso afectivo” está considerado en un nivel medio en contraste con el 28% que menciona que hay un nivel bajo de compromiso afectivo del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón.

Tabla 11

Nivel de la dimensión compromiso de continuidad según colaboradores del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón del distrito de Nuevo Chimbote.

| Opinión de los colaboradores | N° | Porcentaje |
|------------------------------|-----|------------|
| Muy bajo | 0 | 0 |
| Bajo | 83 | 46 |
| Medio | 68 | 38 |
| Alto | 29 | 16 |
| Muy Alto | 0 | 0 |
| Total | 180 | 100,0 |

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón del distrito de Nuevo Chimbote.

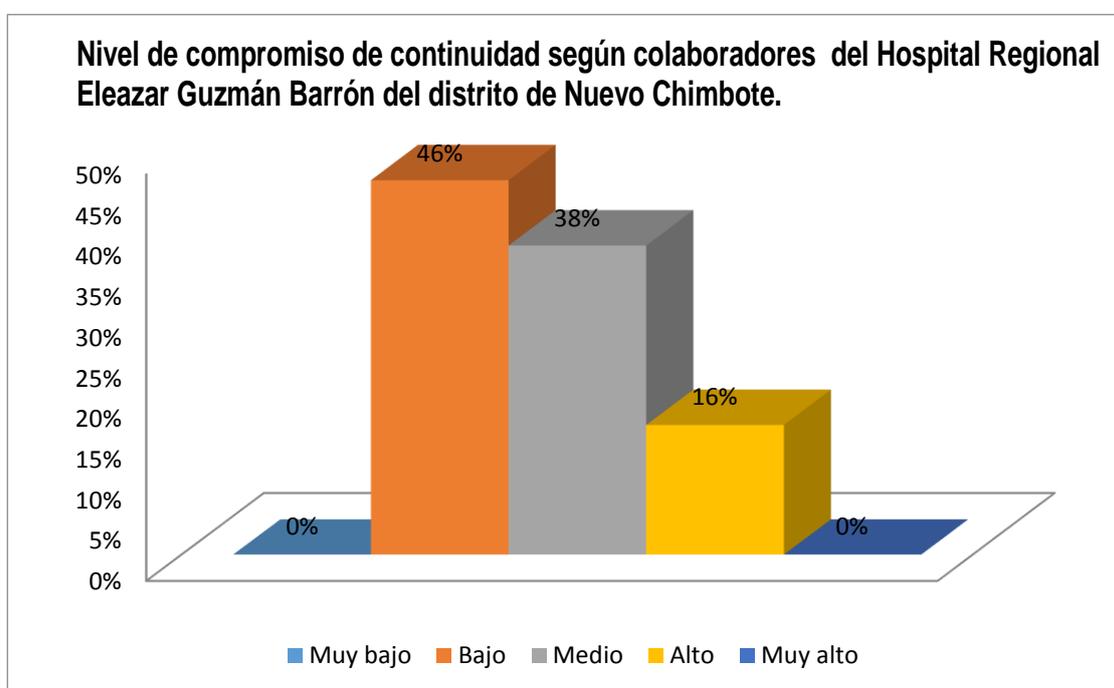


Figura 10. Nivel de compromiso de continuidad según colaboradores del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón del distrito de Nuevo Chimbote.

Fuente: Tabla 11

Interpretación: En la tabla 11 se observa que, según colaboradores encuestados, el 46% manifiestan que la dimensión “compromiso de continuidad” está considerado en un nivel bajo en contraste con el 38% que menciona que hay un nivel medio de compromiso de continuidad del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón.

Tabla 12

Nivel de la dimensión compromiso normativo según colaboradores del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón del distrito de Nuevo Chimbote.

| Opinión de los colaboradores | N° | Porcentaje |
|------------------------------|-----|------------|
| Muy bajo | 38 | 21 |
| Bajo | 67 | 37 |
| Medio | 58 | 32 |
| Alto | 17 | 10 |
| Muy Alto | 0 | 0 |
| Total | 180 | 100,0 |

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón del distrito de Nuevo Chimbote.

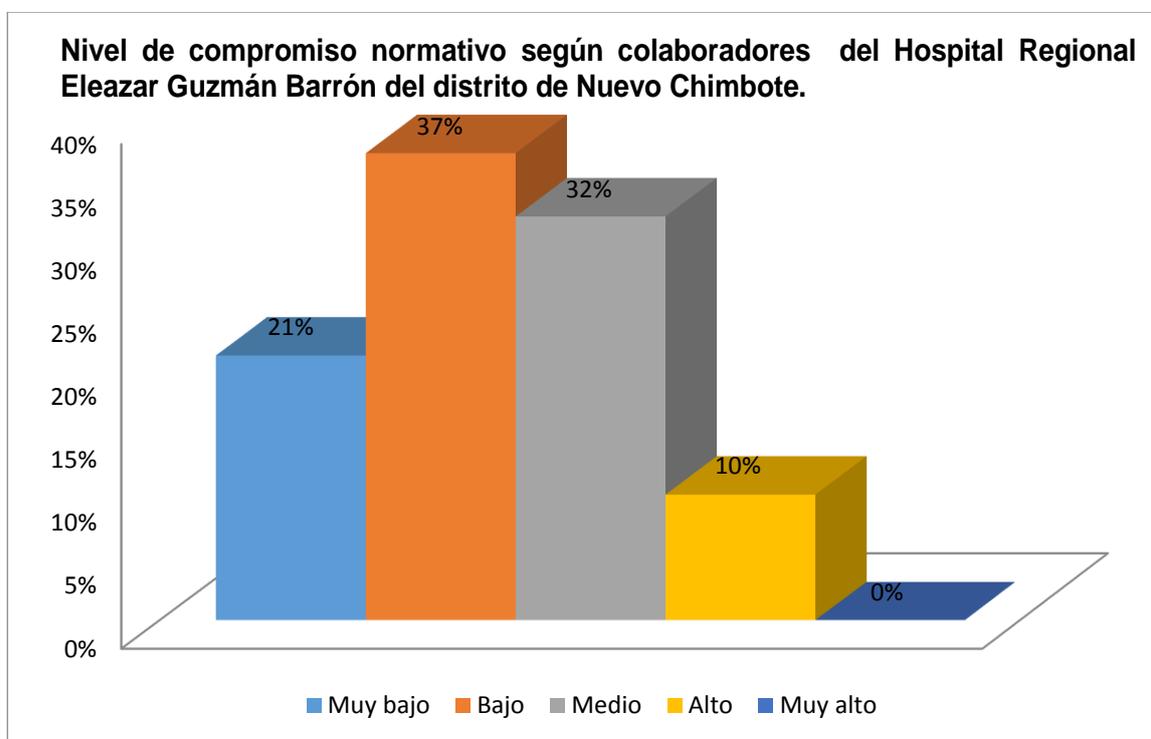


Figura 11. *Nivel de compromiso normativo según colaboradores del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón del distrito de Nuevo Chimbote.*

Fuente: Tabla N° 12

Interpretación: En la tabla 12 se observa que, según colaboradores encuestados, el 37% manifiestan que la dimensión “compromiso normativo” está considerado en un nivel bajo en contraste con el 37% que menciona que hay un nivel bajo de compromiso normativo del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón.

Objetivo específico N° 3: Analizar la relación entre la variable estrés laboral y las dimensiones del compromiso organizacional de los colaboradores de las Áreas Administrativas del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote – 2018.

Tabla 13
Relación de la variable estrés laboral con la dimensión “Compromiso afectivo” del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote.

| | | Estrés laboral | Compromiso afectivo |
|-----------------|---------------------|-----------------------------|---------------------|
| Rho de Spearman | Estrés laboral | Coefficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,738** |
| | | N | 180 |
| | Compromiso afectivo | Coefficiente de correlación | ,738*** |
| | | Sig. (bilateral) | 1,000 |
| | | N | ,000 |

** La correlación es significativa al nivel 0,05 (2 colas).
 Fuente: base de datos.

Interpretación: En la tabla 13 se observa el coeficiente de correlación rho de Spearman es 0.738 y una significancia de (p<0,05) lo que significa una correlación positiva alta entre la variable estrés laboral y la dimensión compromiso afectivo del hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón.

Cálculo Spearman:

$$\tau = \frac{\rho}{\sqrt{(1-\rho^2)/(n-2)}} \rightarrow \tau = \frac{0.738}{\sqrt{(1-0.738^2)/(180-2)}} \rightarrow \tau = 14.59$$

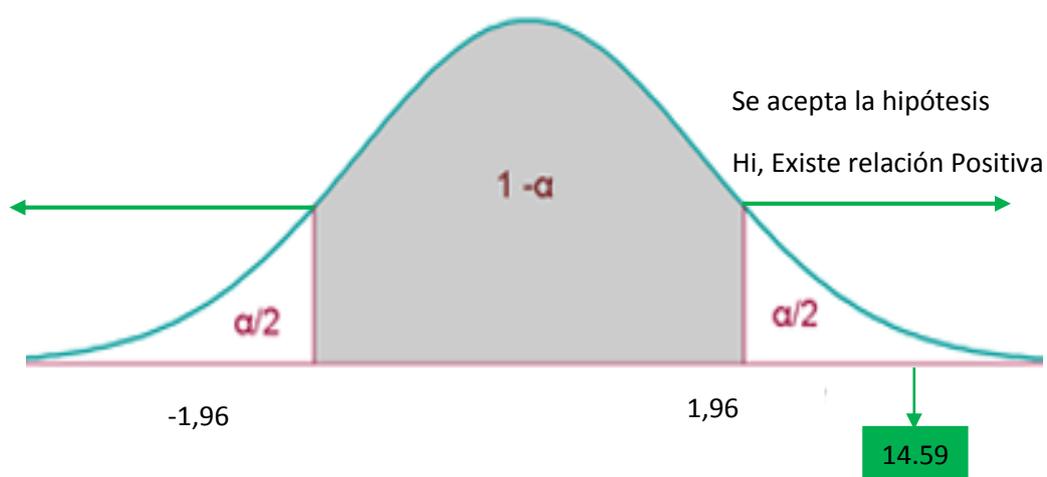


Figura N° 12. Relación de la variable estrés laboral con la dimensión “Compromiso afectivo” del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote.

Fuente: Tabla 13

Tabla 14

Relación de la variable estrés laboral con la dimensión “Compromiso de continuidad” del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote.

| | | Estrés laboral | Compromiso de continuidad |
|-----------------|---------------------------|-----------------------------|---------------------------|
| Rho de Spearman | Estrés laboral | Coefficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 180 |
| | Compromiso de continuidad | Coefficiente de correlación | ,670** |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 180 |

** La correlación es significativa al nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: base de datos.

Interpretación: En la tabla 14 se observa el coeficiente de correlación rho de Spearman es 0.670 y una significancia de (p<0,05), lo que significa una correlación positiva moderada entre la variable estrés laboral y la dimensión compromiso de continuidad del hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón.

Cálculo Spearman:

$$\tau = \frac{\rho}{\sqrt{(1-\rho^2)/(n-2)}} \rightarrow \tau = \frac{0.670}{\sqrt{(1-0.670^2)/(180-2)}} \rightarrow \tau = 12.04$$

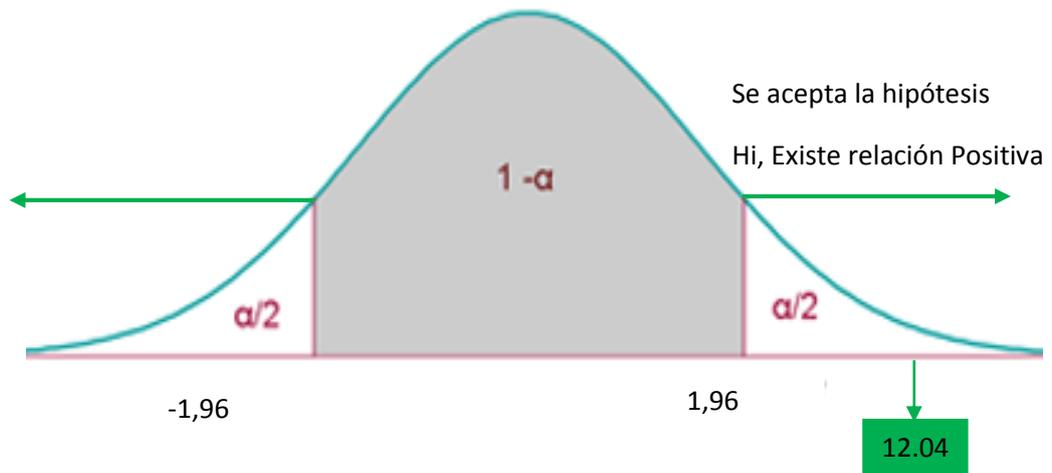


Figura 13. Relación de la variable estrés laboral con la dimensión “Compromiso de continuidad” del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote.

Fuente: Tabla 14

Tabla 15

Relación de la variable estrés laboral con la dimensión “Compromiso normativo” del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote.

| | | Estrés laboral | Compromiso normativo |
|-----------------|----------------------|------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Estrés laboral | 1,000 | ,457** |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 180 |
| Rho de Spearman | Compromiso normativo | ,457** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 180 |

** La correlación es significativa al nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: base de datos.

Interpretación: En la tabla 15 se observa el coeficiente de correlación rho de Spearman es 0.457 y una significancia de (p<0,05) lo que significa una correlación positiva moderada entre la variable estrés laboral y la dimensión compromiso normativo del hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón.

Cálculo Spearman:

$$\tau = \frac{\rho}{\sqrt{(1-\rho^2)/(n-2)}} \rightarrow \tau = \frac{0.457}{\sqrt{(1-0.457^2)/(180-2)}} \rightarrow \tau = 6.86$$

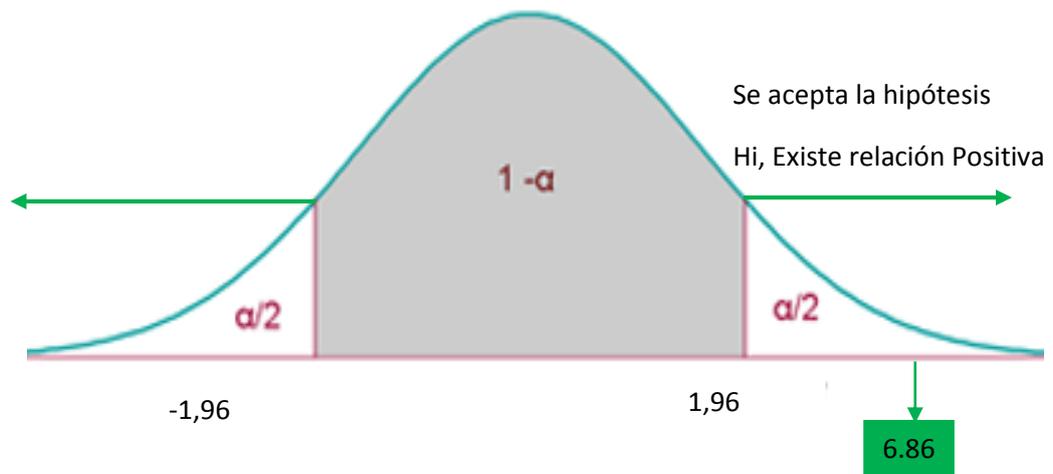


Figura 14. Relación de la variable estrés laboral con la dimensión “Compromiso normativo” del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote.

Fuente: Tabla 15

IV. DISCUSIÓN

IV. DISCUSIÓN

Sánchez (2013) en:

“Compromiso laboral y estrés en los empleados de bancos y cajas” en la Universidad de Extremadura-Badajoz en España” concluyó que la relación entre estas variables, se da cuando el compromiso este más elevado en los trabajadores, más bajo es el nivel de estrés que se da en la organización. Se concluyó también que existe una correlación positiva baja con un valor de significancia de 0.326.

Estos resultados difieren a los obtenidos en la tabla 2 donde se muestra que la aplicación de el coeficiente de correlación rho de Spearman fue de 0.706 y una significancia de ($p < 0,05$). Esto significa una correlación positiva alta entre las variables estrés laboral y compromiso organizacional.

Anampa (2016) en su investigación:

“Compromiso organizacional y su relación con el estrés laboral de los trabajadores de la Constructora Janet EIRL del distrito de Trujillo, 2016” concluyó que: se determinó que el estrés laboral de los trabajadores de la Constructora Janet EIRL del distrito de Trujillo se encuentra en un nivel medio con una media de 2.733 y una desviación estándar de 0.862.

Estos resultados son similares a los obtenidos en la tabla 3 donde se muestra que el nivel de estrés, según colaboradores encuestados, es 48% regular, 36% malo y 15%, bueno; lo que se considera un nivel de regular a malo en el nivel de estrés laboral del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón.

Por tanto, se puede concluir que existe una percepción parcialmente favorable de los colaboradores respecto a los niveles de estrés en el Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote - 2018.

Ticona (2015) en su estudio:

“El Estrés y el rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Taraco, 2015”; concluyó que los trabajadores presentaron niveles de estrés en su entorno laboral influenciadas por factores ambientales, institucionales e individuales; un 35% del personal determinó que su estrés era alto ante el uso y

aplicación de tecnología, por otro lado el 60% mantuvo estrés debido a los conflictos generados por la pésima comunicación e interacción entre sus compañeros y superiores del área de trabajo; estos datos hicieron que se viera afectado su rendimiento dentro la organización, a su vez, se estableció que un 33% de los colaboradores mantiene niveles puntuales de estrés y que estos influyen en su desempeño personal

Lo cual se puede comprobar en las tablas 4, 5, 6, 7, 8, donde se presentan los resultados de los colaboradores encuestados según las dimensiones del estrés laboral, los cuales muestran una tendencia que se repite en los niveles altos en: “dimensión sobre carga laboral” (51%), “conflicto y ambigüedad en el rol” (51%), “relaciones interpersonales” (37%), “desarrollo de una carrera” (54%), a diferencia de la dimensión “estructura organizacional” que presenta un nivel medio (36%).

Por tanto, se puede concluir que existe una percepción favorable de los colaboradores del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón respecto a la valoración de los niveles de estrés en las dimensiones: sobre carga laboral, conflicto y ambigüedad en el rol, “relaciones interpersonales y desarrollo de una carrera, lo cual significa que se presentan mayor niveles de estrés en estas tres dimensiones.

Anampa (2016) en su investigación:

“Compromiso organizacional y su relación con el estrés laboral de los trabajadores de la Constructora Janet EIRL del distrito de Trujillo, 2016” concluyó que: en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la Constructora Janet EIRL del distrito de Trujillo es alto con una media de 3.73 y con una desviación estándar de 1.02.

Lo cual se puede comprobar en la tabla 9 donde los resultados, según colaboradores encuestados, muestran que el nivel compromiso organizacional es 39% bajo, 39% medio, 12%, muy bajo 10% alto.

Por lo tanto, existe una percepción parcialmente favorable, según los encuestados, respecto al nivel de compromiso de los colaboradores en el Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón.

Anampa (2016) en su investigación:

“Compromiso organizacional y su relación con el estrés laboral de los trabajadores de la Constructora Janet EIRL del distrito de Trujillo, 2016” concluyó que: en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la Constructora Janet EIRL del distrito de Trujillo es alto con una media de 3.73 y con una desviación estándar de 1.02.

Lo cual se puede comprobar en las tablas 10, 11, 12, donde se presentan los resultados de los colaboradores encuestados según las dimensiones del compromiso organizacional, presentado en la dimensión “compromiso afectivo” un nivel medio (39%) y niveles bajos en las dimensiones “compromiso de continuidad” (46%), “compromiso normativo” (37%).

Por lo tanto, existe una percepción negativa, según los encuestados, respecto a la dimensión compromiso afectivo, lo que significa que en ámbito del trabajo existen deficiencias en la demostración del compromiso afectivo de los trabajadores, en cambio, existe una percepción parcialmente favorable respecto a los niveles compromiso organizacional en las dimensiones social y normativa de los colaboradores en el Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón.

Anampa (2016) en su investigación:

“Compromiso organizacional y su relación con el estrés laboral de los trabajadores de la Constructora Janet EIRL del distrito de Trujillo, 2016” concluyó que: existe una correlación negativa alta entre estrés laboral y Compromiso afectivo, entre el estrés laboral y Compromiso de Continuidad, entre el estrés laboral y compromiso de normativa,

Al analizar la relación entre la variable estrés laboral y las dimensiones del compromiso organizacional de los colaboradores de las Áreas Administrativas del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote – 2018, se encontró que la correlación es más fuerte o alta entre la variable estrés y la dimensión compromiso afectivo (ρ de

Spearman=0.738); en cambio se encontró correlación positiva moderada entre la variable “estrés” y la dimensión “compromiso de continuidad” (rho de Spearman=0.670); y, entre la variable “estrés” y la dimensión “compromiso normativo” (rho de Spearman=0.457).

V.
CONCLUSIONES

V. CONCLUSIONES

5.1. Conclusión general

5.1.1. Se determinó la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de las Áreas Administrativas del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón del Distrito de Nuevo Chimbote – 2018 concluyendo, mediante la aplicación del coeficiente de correlación rho de Spearman (0.706) y una significancia de ($p < 0,05$), lo cual significa una correlación positiva alta entre las variables estrés laboral y compromiso organizacional (tabla 2).

5.2. Conclusiones específicas

5.2.1. El nivel de estrés, según de los colaboradores de las Áreas Administrativas del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote – 2018 es 48% regular, 36% malo y 15%, bueno, así como se obtuvo un nivel alto en las dimensiones: “sobrecarga laboral” (51%), “conflicto y ambigüedad en el rol” (51%), “relaciones interpersonales” (37%), y nivel medio en las dimensiones “desarrollo de una carrera” (54%) y “estructura organizacional” (36%) (tablas 3 a 8).

5.2.2. El nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de las Áreas Administrativas del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote – 2018, según los encuestados, es 39% bajo, 39% medio, 12%, muy bajo 10% alto, así como en las dimensiones “compromiso afectivo” un nivel medio (39%) y niveles bajos en las dimensiones “compromiso de continuidad” (46%), “compromiso normativo” (37%) (tablas 9 a 12).

5.2.3. Se analizaron las relaciones entre la variable estrés laboral y las dimensiones del compromiso organizacional de los colaboradores de las Áreas Administrativas del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote – 2018, encontrándose que la correlación es más fuerte o alta entre la variable estrés y la dimensión compromiso afectivo ($\rho = 0.738$); en cambio se encontró correlación positiva moderada entre la variable “estrés” y la dimensión “compromiso de continuidad” ($\rho = 0.670$); y, entre la variable “estrés” y la dimensión “compromiso normativo” ($\rho = 0.457$) (tablas 13 a 15).

VI.

RECOMENDACIONES

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que, debido a que existe una relación positiva entre las variables, se recomienda al Director del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, en coordinación con la unidad de recursos humanos implementar programas de reducción y/o manejo del estrés a través de actividades de relajación en tiempo libres más prolongados en las jornadas laborales, programas de interacción grupal en donde la organización exprese su preocupación e interés por sus trabajadores, así como de fortalecimiento del compromiso organizacional.
2. A los encargados de las respectivas áreas administrativas, se les informa que es necesario mejorar las condiciones de los trabajadores y su rendimiento, ya que según los factores que influyen en el estrés según los resultados obtenidos es regular. Por lo tanto se recomienda evitar la sobrecarga de trabajo, innovar el puesto con funciones que generen valor en los empleados y enfocarse en reactivar las relaciones interpersonales.
3. Se recomienda al Director y los encargados de las áreas administrativas, teniendo en cuenta que según lo demostrado en los resultados del estrés que se relacionan con los tipos de compromiso organizacional, se deben enfocar los esfuerzos a incrementar el compromiso organizacional de los trabajadores, a partir de la ejecución de reuniones semanales en horarios cómodos para el personal, con intención fortalecer la identidad, el conocimiento de las reglas y políticas., así como fortalecer las relaciones entre los compañeros de trabajo, con la finalidad de mejorar el compromiso afectivo a partir de intercambios de sorpresas entre jefes y subordinados.
4. Al Jefe de la Unidad de Recursos Humanos se recomienda diseñar y ejecutar actividades de fortalecimiento de las políticas y normas institucionales con la finalidad de fortalecer el compromiso normativo, ya que según la investigación estos muestran un nivel más bajo en los trabajadores, a través de pequeñas argumentaciones de la historia de la institución y como esta ha sido significativa en la vida de cada colaborador. Para el compromiso de continuidad informar cuáles son los beneficios que conllevaría continuar trabajando allí.

VII. REFERENCIAS

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Anampa, L. (2016). *Compromiso organizacional y su relación con el estrés de los trabajadores de la Constructora Janet EIRL*. (Tesis de licenciatura). Universidad César vallejo, Trujillo, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/418/anampa_az.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ascencio, R. (2011). *Comportamiento organizacional*. Reynosa, Tamaulipas.

Arciniega y Gonzales, L. (2002). What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment? *Paper presented in the 8^a conference biennial in the International Society for the study of work and organizational values*.

Arias, G. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: Algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración*, N°200, enero-marzo-2001. Recuperado de <http://www.ejournal.unam.mx/rca/200/RCA20001.pdf>

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

Carrasco, C. (2001). *Estrés laboral*. Chile: Lom.

Falla, T. (2017). *Estrés y Satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Víctor Andrés Belaúnde de la ciudad de Chimbote*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Chimbote, Perú. Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11958/falla_et.pdf?sequence=1&isAllowed=y

French, C. (1963). El entorno social y la salud mental. *Revista de asuntos sociales 19(4)*, pp. 39-56.

- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional*. (10ª ed.). México: Thomson.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Ironson, G. (1992). *El estrés del trabajo y la salud*. Estados Unidos: Lexintonbooks.
- Jiménez, N. y Jimenes, M. (2016). *Clima organizacional y Estrés Laboral como predictores del involucramiento de los trabajadores del Poder Judicial de Arequipa, 2016*. (Tesis de licenciatura). Universidad Católica de Santa María, Arequipa. Recuperada de http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCSM_36a03fb39271fe73704a941844900b0d
- Legarra, I. (2014). *Estrés laboral y Burnout*. Universidad de Pamplona.
- Leka, B., Amanda, G. y Tom, C. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Francia: Organización Mundial de la Salud.
- Meyer, P. y Allen, N. (1996). Componentes del compromiso organizacional: validez del constructo. *Diario de la conducta profesional (49)*, pp. 252-276.
- Meyer, P. y Allen, N. (1997). Compromiso en el lugar de trabajo: La teoría, la investigación y aplicación. *Human Resource Management Review, 1*, pp. 61-98.
- Reynolds, S. y D. A. Shapiro (1991). Reducción de estrés en transición: Problemas conceptuales en el diseño, implementación y evaluación de las intervenciones de gestión del estrés en el lugar de trabajo. *Relaciones humanas, 44(7)*, 719- 720.
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson.
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. (15ª ed.). México: Pearson Educación.

- Taboada, R. (2015). *Nivel de calidad del cuidado del profesional de enfermería relacionado con el nivel de estrés laboral, Clínica Robles, Chimbote 2015*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Santa, Chimbote, Ancash. Recuperado de <http://repositorio.uns.edu.pe/bitstream/handle/UNS/3101/47088.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ticona, J. (2015). *El estrés y el rendimiento laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Taraco, 2015*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú. Recuperado de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3704/Ticona_Mamani_Juliana.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, I. (2013). Compromiso laboral y estrés en los empleados de bancos y cajas. *Pecunia, (16)*, pp. 85-100.
- Sanjeev, M., y Rathore, S. (2014). Explorar la relación entre estrés laboral y compromiso organizacional: Un estudio en el sector de la India. *Investigación y la práctica, 6(4)*, pp. 40-56.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia lógica

| Problema de investigación | Objetivos | Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|--------------------|---------------------------|--------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de las Áreas administrativas del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote 2018? | <p>Objetivo general Determinar la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de las Áreas Administrativas del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón del Distrito de Nuevo Chimbote - 2018.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analizar el nivel de estrés laboral de los colaboradores de las Áreas Administrativas del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote - 2018. - Analizar el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de las Áreas Administrativas del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote - 2018. - Analizar la relación entre la variable estrés laboral y las dimensiones del compromiso organizacional de los colaboradores de las Áreas Administrativas del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote - 2018. | Estrés laboral | El estrés laboral es el enfrentamiento de los colaboradores ante las exigencias y presiones laborales, que impiden al individuo afrontar su labor en su puesto laboral” (Leka, Amanda y Tom 2004, p. 3) | Para medir la variable compromiso organizacional se aplicó un cuestionario al personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón. Lo cual será medido según las dimensiones Sobrecarga laboral, conflicto y ambigüedad en el rol, relaciones interpersonales, desarrollo de una carrera, estructura organizacional. | Sobrecarga laboral | Carga laboral Calidad trabajo Balance Agotamiento Exceso de horas | 1 2 3 4 5 | Ordinal | | | |
| | Conflicto y Ambigüedad en el rol | | Autoridad Claridad Información | 6 7 8 | | | | | | | |
| Relaciones Interpersonales | Aprecio Expectativas Decisiones | 9 10 11 | | | | | | | | | |
| Desarrollo de una Carrera | Percepción del superior Inclusión | 12 13 | | | | | | | | | |
| Estructura Organizacional | Entrenamiento Influencia Resolución de conflictos | 14 15 16 | | | | | | | | | |
| Compromiso Organizacional | El Compromiso organizacional es el grado en que un individuo se identifica e involucra con una organización, de tal manera que presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar o dejar la organización. (Meyer y Allen, 1997, p.61) | Compromiso afectivo | Para medir la variable compromiso organizacional se aplicó un cuestionario al personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón. La cual será medida según las dimensiones Compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso de compromiso normativo. | Compromiso afectivo | Orgullo de pertenencia Identificación Involucramiento con la organización Solidaridad Lazos emocionales | 1 2 3 4 5 | Ordinal | | | | |
| | | | | | | | | | Compromiso de continuidad | Responsabilidad Deber Percepción de alternativas | 6 7 8 |
| | | | | | | | | | Compromiso normativo | Alto compromiso Lealtad Sentimiento de obligación Oportunidades | 9 10 11 12 |

Anexo N°2: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario para determinar el nivel de estrés laboral de los colaboradores de las áreas administrativas del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón Nuevo Chimbote, 2018.

Instrucción: A continuación se presenta un conjunto de indicadores respecto al estrés laboral de los colaboradores de las áreas administrativas del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón Nuevo Chimbote, 2018. Deberás leer detenidamente cada ítem y en función de tu análisis como miembro de la organización elige una de las respuestas que aparecen en la siguiente leyenda

| | | | | |
|-------------------------------|-------------------|-----------------|----------------|----------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Totalmente en desacuerdo (TD) | En desacuerdo (D) | Indiferente (I) | De acuerdo (A) | Totalmente de acuerdo (TA) |

| DIMENSIONES | ÍTEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | |
|-----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|---------------|--------------------------------|------------|-----------------------|
| | | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Sobrecarga | 1. ¿Sientes excesivo el trabajo y por ello no logras terminar dentro de tu jornada laboral? | | | | | |
| | 2. ¿Sientes que la cantidad de trabajo que asumes interfiere en la calidad del resultado? | | | | | |
| | 3. ¿Sientes que tu trabajo interfiere con tu vida interpersonal? | | | | | |
| | 4. ¿Sientes que al terminar la jornada no tienes fuerzas para realizar ninguna otra actividad? | | | | | |
| | 5. ¿Sientes que están bien compensadas las horas adicionales que realizas para poder culminar tus labores? | | | | | |
| Conflicto y ambigüedad | 6. ¿Sientes que es poca autoridad asignada, para cumplir tus responsabilidades? | | | | | |
| | 7. ¿Sientes que falta claridad en el alcance de tus labores? | | | | | |
| | 8. ¿Sientes que recibes la información necesaria para realizar tu función? | | | | | |
| Relaciones interpersonales | 9. ¿Sientes rechazo o falta de aprecio de parte de tus compañeros? | | | | | |
| | 10. ¿Sientes que tus compañeros esperan mucho de ti? | | | | | |
| | 11. ¿Sientes que las decisiones que tome afecten a sus compañeros? | | | | | |
| Desarrollo de una carrera | 12. ¿Sientes que tu jefe inmediato te evalúa constantemente? | | | | | |
| | 13. ¿Sientes que realizas tareas en el trabajo que deberían ser realizados otros? | | | | | |
| Estructura Organizacional | 14. ¿Sientes que te falta capacitarte para realizar tu trabajo? | | | | | |
| | 15. ¿Sientes que tus decisiones y acciones puedan influir en tu jefe inmediato? | | | | | |
| | 16. ¿Sientes que puedes solucionar los conflictos que se presenten en tu trabajo? | | | | | |

**Cuestionario para determinar el nivel de compromiso organizacional de los
colaboradores de las áreas administrativas del hospital regional Eleazar Guzmán
Barrón Nuevo Chimbote, 2018.**

Instrucción: A continuación se presenta un conjunto de indicadores respecto al nivel de Compromiso organizacional de los colaboradores de las áreas administrativas del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón Nuevo Chimbote, 2018. Deberás leer detenidamente cada ítem y en función de tu análisis como miembro de la organización elige una de las respuestas que aparecen en la siguiente leyenda

| | | | | |
|-------------------------------|-------------------|-----------------|----------------|----------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Totalmente en desacuerdo (TD) | En desacuerdo (D) | Indiferente (I) | De acuerdo (A) | Totalmente de acuerdo (TA) |

| DIMENSIONES | ÍTEMS | OPCIONES DE RESPUESTA | | | | |
|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|---------------|--------------------------------|------------|-----------------------|
| | | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Compromiso afectivo | 1. ¿Siento un sentimiento de pertenecía hacia mi centro de trabajo? | | | | | |
| | 2. ¿Me siento orgulloso/a de mi organización? | | | | | |
| | 3. ¿Me siento emocionalmente ligado/a mi centro de trabajo | | | | | |
| | 4. ¿Siento un notable apoyo entre mis compañeros y yo? | | | | | |
| | 5. ¿Me siento emocionalmente conectado con mis compañeros e institución? | | | | | |
| Compromiso de continuidad | 6. ¿Me siento responsable del buen funcionamiento en mi área de trabajo]? | | | | | |
| | 7. ¿Me siento obligado a cumplir con mis deberes y responsabilidades? | | | | | |
| | 8. ¿Siento que pertenecer a mi puesto de trabajo es una necesidad más que deseo? | | | | | |
| Compromiso normativo | 9. ¿Me siento muy comprometido/a con la organización?] | | | | | |
| | 10. ¿Siento que la organización merece mi lealtad? | | | | | |
| | 11. ¿Me sentiría culpable si renuncio a la organización ahora? | | | | | |
| | 12. ¿Me siento satisfecho/a con las oportunidades que me brinda mi entro de trabajo? | | | | | |

Anexo N°3: Fichas técnicas de instrumentos de recolección de datos

| FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS | |
|--------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nombre original | Cuestionario para determinar el nivel de estrés laboral de los colaboradores de las áreas administrativas del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón Nuevo Chimbote, 2018. |
| Autor | Ana Paula Montenegro Ayllón Gianella Celia Dyan Rivera Vizquerra |
| Procedencia | Chimbote Perú |
| Administración | Individual |
| Duración | Duración aproximada 30 minutos |
| Aplicación | 180 colaboradores del hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote-2018. |
| Puntuación | Calificación manual |
| Significación: Dimensiones | - Sobrecarga laboral - Conflicto y ambigüedad - Relaciones interpersonales - Desarrollo de una carrera |
| Usos | En la Administración y en la investigación. |
| Materiales | Cuestionario que contiene los ítems, hoja de respuestas |
| Cantidad de ítems | 16 ítems |

| FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS | |
|--------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nombre original | Cuestionario para determinar el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de las áreas administrativas del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón Nuevo Chimbote, 2018. |
| Autor | Ana Paula Montenegro Ayllón Gianella Celia Dyan Rivera Vizquerra |
| Procedencia | Chimbote Perú |
| Administración | Individual |
| Duración | Duración aproximada 30 minutos |
| Aplicación | 180 colaboradores del hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote-2018. |
| Puntuación | Calificación manual |
| Significación: Dimensiones | - Compromiso afectivo - Compromiso de continuidad - Compromiso normativo |
| Usos | En la Administración y en la investigación. |
| Materiales | Cuestionario que contiene los ítems, hoja de respuestas |
| Cantidad de ítems | 12 ítems |

JUICIO DE EXPERTO - PRUEBA DE VALIDACIÓN

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para describir "Estrés laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de las áreas administrativas del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón Nuevo Chimbote, 2018"

OBJETIVO: Determinar la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de las Áreas Administrativas Del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón del Distrito de Nuevo Chimbote - 2018.

DIRIGIDO A: Colaboradores de las Áreas Administrativas Del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón del Distrito de Nuevo Chimbote - 2018.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

| Deficiente | Regular | Bueno | Muy bueno | Excelente |
|------------|---------|-------|-----------|-----------|
| | | | X | |

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : *MARIÑOS VALDEARANA JAVIER*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : *Lic. EN ADMINISTRACIÓN*


DNI *J2967310*

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: **Cuestionario para describir “Estrés laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de las áreas administrativas del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón Nuevo Chimbote, 2018”**

OBJETIVO: Determinar la relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de las Áreas Administrativas Del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón del Distrito de Nuevo Chimbote - 2018.

DIRIGIDO A: Colaboradores de las Áreas Administrativas Del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón del Distrito de Nuevo Chimbote - 2018.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

| Deficiente | Regular | Bueno | Muy bueno | Excelente |
|------------|---------|-------|-----------|-----------|
| | | ✓ | | |

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : *Cordova Sernaque, Haniel Antonio*
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : *Magister en Educación*



Haniel Cordova Sernaque
DNI *02855165*

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: **Cuestionario para describir "Estrés Laboral y Compromiso Organizacional de los Colaboradores de las Áreas Administrativas del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote - 2018"**

OBJETIVO: Determinar la relación entre el Estrés Laboral y el Compromiso Organizacional de los Colaboradores de las Áreas Administrativas Del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote - 2018.

DIRIGIDO A: Colaboradores de las Áreas Administrativas Del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote - 2018.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

| Deficiente | Regular | Bueno | Muy bueno | Excelente |
|------------|---------|-------|-----------|-----------|
| | | ✓ | | |

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : *Aguilar Sánchez Sonia*
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : *Magister*

[Firma]
DNI 32969014

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

CONFIABILIDAD DE LA ENCUESTA ESTRÉS LABORAL

| <i>Ítems</i> | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---------|----|
| Sujetos | 01 | 02 | 03 | 04 | 05 | 06 | 07 | 08 | 09 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | Puntaje | |
| 01 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 57 |
| 02 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 51 |
| 03 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 48 |
| 04 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 52 |
| 05 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 49 |
| 06 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 46 |
| 07 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 49 |
| 08 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 41 |
| 09 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 37 |
| 10 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 57 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----------|
| 0.6 | 0.7 | 0.5 | 0.2 | 0.2 | 0.2 | 1.1 | 0.3 | 1.2 | 0.9 | 0.2 | 0.5 | 0.7 | 0.5 | 0.9 | 0.6 | 39.78889 |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----------|

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

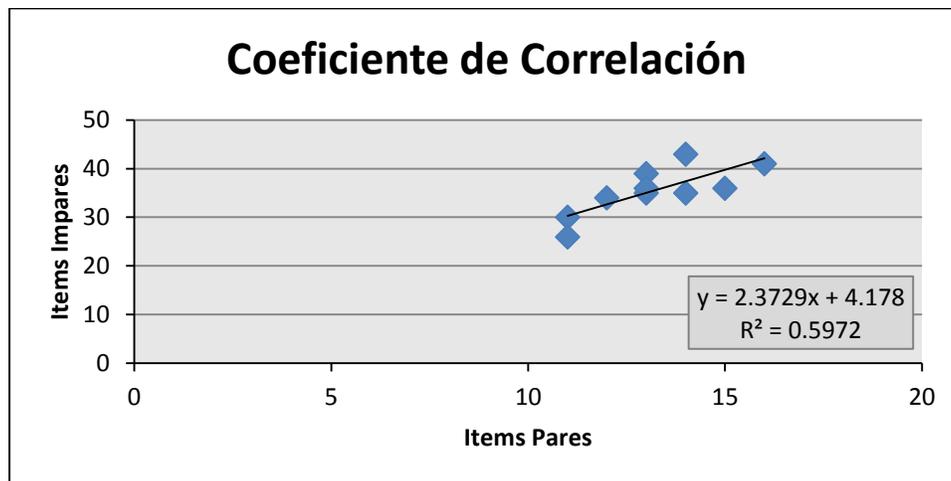
- K:** El número de ítems
- ∑Si²:** Sumatoria de las varianzas de los ítems
- S_T²:** La varianza de la suma de los ítems
- α:** Coeficiente de Alfa de Cronbach

| |
|-------|
| 16 |
| 9.3 |
| 39.79 |
| 0.82 |

Confiabilidad Positiva

VALIDEZ DE LA ENCUESTA SOBRE ESTRÉS LABORAL

| Sujeto | <i>Suma Ítems</i> | <i>Suma Ítems</i> |
|--------|-------------------|-------------------|
| | <i>pares</i> | <i>impares</i> |
| 01 | 16 | 41 |
| 02 | 15 | 36 |
| 03 | 13 | 35 |
| 04 | 13 | 39 |
| 05 | 13 | 36 |
| 06 | 12 | 34 |
| 07 | 14 | 35 |
| 08 | 11 | 30 |
| 09 | 11 | 26 |
| 10 | 14 | 43 |



Coeficiente R De Pearson: 0.77

CONFIABILIDAD DE LA ENCUESTA COMPROMISO ORGANIZACIONAL

| <i>Ítems</i> | <i>01</i> | <i>02</i> | <i>03</i> | <i>04</i> | <i>05</i> | <i>06</i> | <i>07</i> | <i>08</i> | <i>09</i> | <i>10</i> | <i>11</i> | <i>12</i> | <i>Puntaje</i> |
|----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------|
| <i>Sujetos</i> | | | | | | | | | | | | | |
| 01 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 31 |
| 02 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 03 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 41 |
| 04 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 40 |
| 05 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 37 |
| 06 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 35 |
| 07 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 32 |
| 08 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 1 | 2 | 30 |
| 09 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 24 |
| 10 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 32 |

| | | | | | | | | | | | | |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----------|
| 0.5 | 1.3 | 0.6 | 0.1 | 1.3 | 0.1 | 0.5 | 0.5 | 0.5 | 0.5 | 1.4 | 0.3 | 32.26667 |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----------|

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

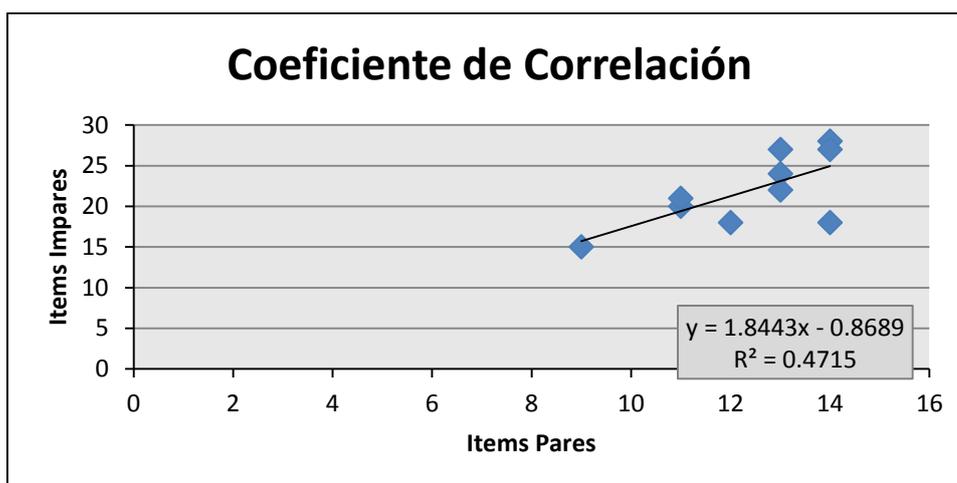
- K:** El número de ítems
- ∑Si²:** Sumatoria de las varianzas de los ítems
- S_T²:** La varianza de la suma de los ítems
- α:** Coeficiente de Alfa de Cronbach

| |
|-------|
| 12 |
| 7.6 |
| 32.27 |
| 0.83 |

Confiabilidad Positiva

VALIDEZ DE LA ENCUESTA SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

| Sujeto | <i>Suma Ítems</i> | <i>Suma Ítems</i> |
|--------|-------------------|-------------------|
| | <i>pares</i> | <i>impares</i> |
| 01 | 11 | 20 |
| 02 | 14 | 28 |
| 03 | 14 | 27 |
| 04 | 13 | 27 |
| 05 | 13 | 24 |
| 06 | 13 | 22 |
| 07 | 11 | 21 |
| 08 | 12 | 18 |
| 09 | 9 | 15 |
| 10 | 14 | 18 |



Coeficiente R De Pearson: 0.69

ANEXO N° 04:

DOCUMENTO DE SIMILITUD

Feedback Studio - Google Chrome
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1067283231&o=983184343&s=1&lang=es

feedback studio ANA PAULA MONTENEGRO AYLLO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“Estrés laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de las Áreas Administrativas del Hospital Regional Elcazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote - 2018”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADAS EN ADMINISTRACIÓN

AUTORAS:
Ana Paula Montenegro Ayllón
Gianella Celia Dyan Rivera Vizquerra

ASESOR:

Resumen de coincidencias
22 %

Se están viendo fuentes estándar
Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

| Rank | Source | Percentage |
|------|---------------------------------------------------|------------|
| 1 | Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante | 16 % |
| 2 | Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante | 1 % |
| 3 | repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet | 1 % |
| 4 | biblioteca.udelar.edu.c... Fuente de Internet | 1 % |
| 5 | Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante | 1 % |
| 6 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 1 % |
| 7 | repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 8 | dspace.untr.u.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 9 | www.upsp.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |

Esperando a ev.turnitin.com... Text-only Report High Resolution Activado

ANEXO N° 05:

ACTA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
|  | ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS | Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|

Yo, Randall Manolo Gutierrez Chilca, Docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo - Chimbote, revisor (a) de la tesis titulada:

"Estrés laboral y Compromiso Organizacional de los colaboradores de las áreas administrativas del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, 2018", de las estudiante Montenegro Ayllon Ana Paula y Rivera Vizquerra Gianella Celia Dyan.

Constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó 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.

Lugar y Fecha: Nuevo Chimbote 18 de Julio de 2018


Firma

Randall Manolo Gutierrez Chilca

DNI: 41942904

ANEXO N° 06:

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

| | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
|  <p>UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</p> | <p>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</p> | <p>Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 18-0-2018 Página : 1 de 1</p> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|

Yo Ana Paula Montenegro Ayllón identificado con DNI N° 77433172

Egresado de la Escuela Profesional de Administración de la

Universidad César Vallejo, autorizo (x), No autorizo () la divulgación y comunicación pública

de mi trabajo de investigación titulado :

- Estructura lateral y Compromiso Organizacional de los colaboradores de las áreas Administrativas del Hospital Regional de Cuzco (Cuzco, Perú), 2015

; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


Firma

DNI: 77433172

FECHA: 18 de Julio del 2018



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 18-0-2018
Página : 1 de 1

Yo Gianella Celia Dora Rivera Vivero identifico con DNI N° 72084204

Egresado de la Escuela Profesional de Administración de la
Universidad César Vallejo, autorizo (x) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública
de mi trabajo de investigación titulado :

Estudio laboral y compromiso Organizacional de los Colaboradores de las áreas
Administrativas del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrant, 2018.

; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado
en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art.23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



Firma

DNI: 72084204

FECHA: 18 de Julio del 2018

ANEXO N° 07:

AUTORIZACIÓN DE VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
EP DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:
ANA PAULA MONTENEGRO AYLLÓN

INFORME TITULADO:

“ESTRÉS LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS
COLABORADORES DE LAS ÁREAS ADMINISTRATIVAS DEL HOSPITAL REGIONAL
ELEAZAR GUZMÁN BARRÓN, NUEVO CHIMBOTE - 2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 02/07/2018

NOTA O MENCIÓN: Dieciséis (16)

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
EP DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:
GIANELLA CELIA DYAN RIVERA VIZQUERRA

INFORME TÍTULADO:
"ESTRÉS LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS
COLABORADORES DE LAS ÁREAS ADMINISTRATIVAS DEL HOSPITAL REGIONAL
ELEAZAR GUZMÁN BARRÓN, NUEVO CHIMBOTE - 2018"

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 02/07/2018

NOTA O MENCIÓN: Dieciséis (16)



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN