



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**“ESTRÉS Y COMPROMISO LABORAL EN EL CONTEXTO DE LA
PANDEMIA EN LA DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN GENERAL DE
SALUD LORETO 2022”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**PRESENTADO POR:
ROSA DEL CARMEN JESÚS VARGAS DE VILCA**

**ASESOR:
Lic. Adm. VICTOR RAÚL REÁTEGUI PAREDES, Dr.**

IQUITOS, PERÚ

2022



UNAP

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
FACEN
"COMITÉ CENTRAL DE GRADOS Y TÍTULOS"



ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS N°080-CCGyT-FACEN-UNAP-2022

En la ciudad de Iquitos, a los 05 días del mes de agosto del año 2022, a horas: 05:00 p.m. se dio inicio haciendo uso de la plataforma Google.meet la sustentación pública de la Tesis titulada: "ESTRÉS Y COMPROMISO LABORAL EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA EN LA DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN GENERAL DE SALUD LORETO 2022", autorizado mediante Resolución Decanal N°1395-2022-FACEN-UNAP presentado por la Bachiller en Ciencias Administrativas ROSA DEL CARMEN JESÚS VARGAS DE VILCA, para optar el Título Profesional de LICENCIADA EN ADMINISTRACION que otorga la UNAP de acuerdo a Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.

El Jurado calificador y dictaminador está integrado por los siguientes profesionales:

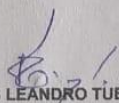
Lic.Adm. CARLOS LEANDRO TUESTA CHUQUIPIONDO, Mg.	(Presidente)
Lic.Adm. WINSTON JOSÉ RENGIFO VILLACORTA, Mg.	(Miembro)
Lic.Adm. WU KOY FON CHONN CHANG, Dr.	(Miembro)

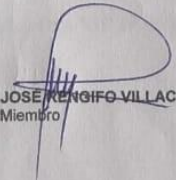
Luego de haber escuchado con atención y formulado las preguntas necesarias, las cuales fueron respondidas: Satisfactoriamente

El jurado después de las deliberaciones correspondientes, arribó a las siguientes conclusiones: La Sustentación Pública y la Tesis han sido: **aprobado** con la calificación BUENA (16).

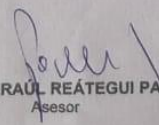
Estando la Bachiller apta para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración.

Siendo las 7.20 pm del 05 de agosto del 2022, se dio por concluido el acto académico.


Lic.Adm. CARLOS LEANDRO TUESTA CHUQUIPIONDO, Mg.
Presidente


Lic.Adm. WINSTON JOSÉ RENGIFO VILLACORTA, Mg.
Miembro


Lic.Adm. WU KOY FON CHONN CHANG, Dr.
Miembro

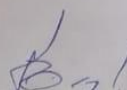

Lic.Adm. VICTOR RAÚL REÁTEGUI PAREDES, Dr.
Asesor

Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonia del Perú, rumbo a la acreditación


Calle Nanay N°352-356- Distrito de Iquitos – Maynas – Loreto
<http://www.unapiquitos.edu.pe> - e-mail: facen@unapiquitos.edu.pe



JURADO y ASESOR


Lic.Adm. CARLOS LEANDRO TUESTA CHUQUIPIONDO, Mg.

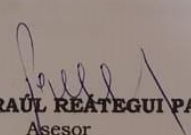
Presidente
CLAD-10865


Lic.Adm. WINSTON JOSÉ RENGIFO VILLACORTA, Mg.

Miembro
CLAD-09265


Lic.Adm. WU KOY FON CHONN CHANG, Dr.

Miembro
CLAD-18909


Lic.Adm. VICTOR RAÚL REÁTEGUI PAREDES, Dr.

Asesor
CLAD-01966

DEDICATORIA

La presente tesis está dedicada a mi padre celestial, quien siempre me acompañó con la fortaleza para el logro de mis objetivos, a mis padres por haberme forjado los valores y perseverancia, a mi esposo e hijos quienes son la motivación para conseguir mis metas personales y profesionales.

AGRADECIMIENTO

A mi alma mater Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, escuela de Administración, por haberme permitido formarme en ella y así poder estudiar mi carrera, también a mis docentes que me brindaron sus conocimientos y su apoyo para seguir adelante día a día.

Al Director Regional de Salud Loreto y sus trabajadores administrativos por abrirme las puertas y haberme permitido realizar mi trabajo de investigación y encuestas necesarias para el desarrollo de esta tesis.

Gracias, a mi profesor y asesor de tesis Lic. Adm. Víctor Raúl Reátegui Paredes Dr., por haberme guiado en este proyecto, en base a su sabiduría y experiencia ha sabido direccionar mis conocimientos.

A mi familia que siempre me brindó su apoyo incondicional en todo el proceso de mi carrera.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
PORTADA	i
ACTA DE SUSTENTACIÓN	ii
JURADO Y ASESOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE GENERAL	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	5
1.1. Antecedentes	5
1.2. Bases teóricas	7
1.3. Definición de términos básicos	13
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	15
2.1 Formulación de la hipótesis	15
2.2 Variables y su Operacionalización	15
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño	19
3.2. Diseño muestral	20
3.3. Procedimientos de recolección de datos	21
3.4. Procesamiento y análisis de datos	22
3.5. Aspectos éticos	23
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	24
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	38
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES	41

CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES	42
CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN	43
ANEXOS	
1. Matriz de consistencia	
2. Instrumento de recolección de datos	
3. Estadística complementaria	
4. Consentimiento informado	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Estrés Laboral	24
Tabla 2: Desgaste emocional motivo de la pandemia	25
Tabla 3: Insatisfacción por retribución	26
Tabla 4: Insatisfacción del ejercicio profesional	27
Tabla 5: Falta de motivación	28
Tabla 6: Exceso de demanda laboral	29
Tabla 7: Demérito profesional	30
Tabla 8: Compromiso Laboral	31
Tabla 9: Compromiso afectivo	32
Tabla 10: Compromiso de continuidad	33
Tabla 11: Compromiso normativo	35
Tabla 12: Prueba de normalidad	36
Tabla 13: Relación entre el estrés y compromiso laboral	37

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Estrés Laboral	24
Figura 2: Desgaste emocional motivo de la pandemia	25
Figura 3: Insatisfacción por retribución	27
Figura 4: Insatisfacción del ejercicio profesional	28
Figura 5: Falta de motivación	29
Figura 6: Exceso de demanda laboral	30
Figura 7: Demérito profesional	30
Figura 8: Compromiso laboral	31
Figura 9: Compromiso afectivo	32
Figura 10: Compromiso de continuidad	34
Figura 11: Compromiso normativo	35

RESUMEN

La presente investigación determinó como objetivo la relación entre el estrés y compromiso laboral en el contexto de la pandemia en los trabajadores de la Dirección de Administración General de Salud Loreto 2022. Optando como un estudio de tipo aplicativa, de nivel descriptivo – correlacional, y diseño no experimental. En la investigación se utilizó a la encuesta como técnica y al cuestionario como instrumento para recaudar la información. Se concluye que, el estrés, es media (27%) debido que a veces afecta en el desenvolvimiento de las actividades laborales; asimismo, a veces se siente exhausto emocionalmente cuando llega el día de trabajo; también, a veces piensa que no sirve lo que hace para mejorar las condiciones laborales; por otro lado, a veces es imposible realizar la cantidad de trabajo que se solicitan. Por su parte, el compromiso laboral es calificada como medio (27%), ya que, a veces la felicidad de permanencia es pasar el resto de su carrera laboral en la institución, y a veces se vería afectadas si decidiera dejar esta institución ahora, como que a veces les enseñaron a creer en el valor de permanecer leal a una institución. Por último, se logró determinar que existe una relación inversa entre el estrés y compromiso laboral, siendo contrastada por un coeficiente de correlación negativa y media de $-0,684$, es decir, a mayor estrés menor será el compromiso laboral.

Palabras clave: Estrés, Compromiso laboral.

ABSTRACT

The present research determined as an objective the relationship between stress and work commitment in the context of the pandemic in the workers of the Directorate of General Health Administration Loreto 2022. Opting as an applicative study, descriptive - correlational level, and non-experimental design. In the research, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument to collect the information. It is concluded that stress is average (27%) because it sometimes affects the development of work activities; he also sometimes feels emotionally exhausted when the workday comes; also, sometimes he thinks that what he does does not serve to improve working conditions; on the other hand, it is sometimes impossible to perform the amount of work that is requested. On the other hand, work commitment is qualified as medium (27%), since, sometimes the happiness of permanence is to spend the rest of their work career in the institution, and sometimes they would be affected if they decided to leave this institution now, as sometimes they were taught to believe in the value of remaining loyal to an institution. Finally, it was possible to determine that there is an inverse relationship between stress and work commitment, being contrasted by a negative and mean correlation coefficient of -0.684, that is, the greater the stress, the lower the work commitment.

Keywords: Stress, Work commitment.

INTRODUCCIÓN

La situación actual que se vive durante la pandemia por el Covid-19, ha generado que el personal de salud enfrente diversos problemas como el colapso hospitalario, la evolución de la pandemia, lo emergente de la enfermedad, la ausencia de tratamientos efectivos y la carencia de equipos de protección individual, lo que ha afectado el desempeño del personal, y por ende la calidad de atención (Carballo y Sánchez, 2021).

Un problema que, no solo ha tenido consecuencias en la condición física de los trabajadores, sino también en la salud mental, como lo evidencia la Organización Panamericana de la Salud (2022), pues señala que el personal de once países de América Latina han presentado elevadas tasas de síntomas depresivos, pensamiento suicida, y malestar psicológico, tanto es así que el 14.7% y 22% del personal de salud en el 2020 presento síntomas depresivos y el 15% pensó en suicidarse, demostrando que la pandemia trajo consigo el desgaste del personal de salud y en los países que el sistema colapso, el personal sufrió jornadas extenuantes y dilemas éticos que tuvieron un impacto en la salud mental. En ese sentido, se comprende que la pandemia aumentó el estrés, la ansiedad y la depresión de los trabajadores de salud dejando al descubierto que los países no han logrado desarrollar políticas específicas para proteger la salud mental de la primera línea.

A nivel nacional la pandemia ha generado cambios importantes en los profesionales de la salud que laboran en ámbitos hospitalarios sobre todo en el personal de enfermería que se encuentran en primera línea enfrentando situaciones de estrés que repercuten de forma directa sobre el grado de

satisfacción y compromiso laboral. Como es el caso del Hospital III Essalud de la ciudad de Chimbote, donde los profesionales se encuentran comprometidos con sus funciones y enfocados en recuperar la salud de los pacientes, pero a su vez presentan síntomas de estrés al momento de adaptarse al uso de equipos de bioseguridad por horas continuas, como al observar el deterioro de los pacientes infectados por Covid-19, pues en la mayoría de los casos existe un alto grado de frustración ante esta enfermedad, que por más cuidados que se brinde al paciente terminan falleciendo por alguna complicación respiratoria. En ese sentido Carrasco et al, (2020) identificó la presencia de estresores laborales que prevalecen en un nivel medio en el aspecto ambiental 63.3%, laboral 83.3% y personal en un 51.7%, siendo la sobre carga laboral el principal factor de estrés que han tenido los trabajadores.

A nivel local, los trabajadores de la Dirección de Administración General de Salud Loreto, no están exentos de esta problemática, pues con la pandemia, la carga laboral se acrecentó y generó nuevos focos de estrés en el personal, desde la modificación de áreas de atención y la afluencia de usuarios con diagnósticos, así como la falta de equipos de seguridad, instalación de nuevas medidas de bioseguridad entre otros. Al ser una institución perteneciente al gobierno, la población de atención es alta y los recursos en ocasiones es insuficiente, todo ello ha generado que el personal experimente diversas vivencias y emociones como el miedo, la ansiedad, la fatiga entre otros que han ocasionado estrés, y que han tenido un impacto en el compromiso laboral. Es ante esta situación que surge la necesidad de estudiar dicho problema con el propósito de determinar la relación entre las variables.

Según lo descrito en la problemática se planteó el problema general ¿Cuál es la relación entre el estrés y compromiso laboral en el contexto de la pandemia en los trabajadores de la Dirección de Administración General de Salud Loreto 2022?; asimismo los problemas específicos ¿Cuál es el nivel de estrés en el contexto de la pandemia en los trabajadores de la Dirección de Administración General de Salud Loreto 2022?, ¿Cuál es el nivel de compromiso laboral en el contexto de la pandemia en los trabajadores de la Dirección de Administración General de Salud Loreto 2022?.

También se estableció el objetivo general Determinar la relación entre el estrés y compromiso laboral en el contexto de la pandemia en los trabajadores de la Dirección de Administración General de Salud Loreto 2022. Además, se mencionó los objetivos específicos: conocer el nivel de estrés en el contexto de la pandemia en los trabajadores de la Dirección de Administración General de Salud Loreto 2022, Conocer el nivel de compromiso laboral en el contexto de la pandemia en los trabajadores de la Dirección de Administración General de Salud Loreto 2022.

La investigación fue de suma importancia, ya que contó con un amplio aporte teórico en cuanto a las variables, teniendo como objetivo principal determinar la relación entre el estrés y el compromiso laboral, en base a ello brindar una solución acorde a las necesidades de los trabajadores. Asimismo, benefició a los directivos y trabajadores en general de dicha institución, dado que se pudo conocer las falencias que afecta el estrés y las causas por la que los trabajadores no se sienten identificados con la entidad, asimismo, benefició a

los estudiantes quienes con dicha investigación tienen la posibilidad de contar con un amplio conocimiento y capacidad para enfrentar y desenvolverse debidamente ante situaciones parecidas. Por último, la elaboración de los instrumentos propuestos para evaluar el estrés y el compromiso laboral de los trabajadores sirvió para nuevas y futuras investigaciones que tengan variables parecidas.

La investigación resultó viable, ya que dispuso del tiempo preciso para su desarrollo, como también, se dispuso de los materiales tanto humanos como financieros, pues es necesario para recolectar toda la información que sea necesario, asimismo, se consideró viable ya que se está desarrollando en el sector público, lo cual facilitó acceder fácilmente por ser de representación.

Durante la investigación se posee como limitación a la falta de tiempo para la recolección de información, ya que se trata de una institución pública con una agenda recargada de trabajo, en la que el tiempo de los trabajadores es muy limitado, esto fue superado contactando al director de la Dirección de Administración General de Salud en Loreto para poder pactar el día y la hora para emplear dichos instrumentos.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

En el 2019, se desarrolló un estudio de tipo descriptivo, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental, cuya población de estudio fue de 50 profesionales; el estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el estrés laboral en la Gerencia Central de Gestión Financiera en Essalud, Jesús María 2019. Concluyó que, el nivel de correlación y significancia entre las variables es media, por tal motivo se dice que existe una relación positiva entre el compromiso laboral y el estrés. Es decir, los trabajadores del área de gestión financiera demuestran un agotamiento físico y mental, ya que laboran horas extras, hay demasiada carga laboral bajo presión constante y la remuneración es baja, lo que genera que padezcan el estrés laboral afectando al compromiso laboral como es cumplir con los objetivos (Medina, 2019).

En el 2020, se desarrolló un estudio de tipo descriptivo y diseño no experimental, tomó como población de estudio 30 artículos de revistas referente al tema, el estudio tuvo como objetivo recabar y analizar información respecto al estrés laboral y su influencia en el desempeño laboral en tiempos de emergencia sanitaria (Covid-19). Concluyó que, el estrés y el desempeño laboral tienen una relación, y según la información revisada las organizaciones deberían darle importancia a sus trabajadores, dándoles facilidades en cuanto a los materiales y todos los recursos humanos necesarios, para que puedan realizar a gusto su

trabajo, debido a que en este contexto de emergencia sanitaria el trabajador se enfrentará a una situación en el cual tiene que lidiar con su entorno laboral, familiar y personal a consecuencia de la situación actual de nuestro país, por ende si no se les da ciertas facilidades pueden llegar a estresarse y más adelante tener un mal desempeño laboral (Pachari y Quispe, 2020).

En el 2021, se desarrolló una investigación de tipo descriptiva y diseño no experimental, incluyó como población de estudio a 118 colaboradores, la investigación tuvo como objetivo definir la relación entre malestar emocional y compromiso organizacional de colaboradores del Distrito Fiscal de Puno, en tiempos de pandemia 2020, y concluyó que, el malestar emocional que produjo el COVID 19 no tiene correlación lineal ni directa con el compromiso organizacional, quiere decir, que los síntomas o repercusiones que muestra el malestar emocional, no afectan directamente los niveles de compromiso organizacional de los trabajadores (Loza, 2021).

En el 2021, se desarrolló una investigación de tipo descriptiva, de corte transversal y diseño no experimental, incluyó como población de estudio a 20 trabajadores; la investigación determinó la incidencia de la pandemia de covid-19 en el estrés laboral de los trabajadores de la IPS Salud Tierralta S.A.C. Concluyó que, se observan niveles medio-altos de ansiedad, depresión, preocupación y de estrés, lo que evidencia la incidencia que ha tenido la pandemia por Covid-19 en el aumento del estrés laboral (Rivero, 2021).

En el 2021, se desarrolló un estudio de tipo descriptivo y diseño no experimental, cuya población de estudio fue de 113 trabajadores, la investigación determinó analizar la relación y el impacto de la pandemia COVID 19 sobre el compromiso laboral de una organización. Concluyó que existe una relación significativa entre la pandemia Covid-19 como variable independiente y el compromiso laboral como variable dependiente, pues los cambios en las condiciones laborales diarias tendrán un nuevo contexto en este caso la organización estudiada deberá implementar estrategias para acotar la jornada laboral ya que, el 61,06% de los trabajadores considera que su tiempo de trabajo se ha incrementado desde que lo está desempeñando de forma remota (Santiago-Torner et al., 2021).

1.2. Bases teóricas

Variable I. Estrés laboral

Teoría del estrés laboral basada en la interacción

De acuerdo con Lazarus y Folkman (1984), el estrés es el vínculo entre la persona y su entorno, es evaluado porque es amenazante y pone en riesgo el bienestar. El carácter estresante entre el individuo y su ambiente depende de dos procesos interrelacionados: Valoración primaria, consiste en el proceso que se identifica y valora las demandas de la situación en relación al bienestar personal. Por otro lado, la valoración secundaria, es la percepción que hace el individuo hacia su capacidad para enfrentarse a la situación estresante (Choquehuanca & Mamani, 2020).

Yuanyuan *et al.* (2020) plantea que el estrés es un conjunto de respuestas físicas y emociones perjudiciales, que se presentan cuando las presiones del trabajo no corresponden a la capacidad y necesidades del trabajador. Por otro lado, es una consecuencia de diversas circunstancias que se generan en nuestra rutina del trabajo (Zuñiga, 2019).

El estrés laboral tiene tres etapas. Según Bellodas & Tiburcio (2019) es importante detectarlos a tiempo y así tratarlos con ellos de diferente manera para lograr que la evolución no repercuta de manera negativa, cada etapa no tiene una duración determinada pues depende de la resistencia al estrés que tenga cada individuo. Las etapas del estrés son tres: 1) Alarma de reacción. Consiste en la reacción natural del organismo directo a una causa estresante, esta suele durar de manera general poco tiempo. 2) Llamada de resistencia. Generalmente es cuando la situación es amenazante y se prolonga con más tiempo, el cuerpo genera cierta fuerza activa frente al estrés para no caer en síntomas de agotamiento. 3) El agotamiento. Consiste cuando el estrés llega al límite, ya que esta reacción afecta tanto a la mente como al físico y así el organismo no puede seguir respondiendo a esa amenaza, ya que si prolonga mucho tiempo puede tener consecuencias para la salud.

Además, los factores frecuentes que contribuyan al estrés durante una pandemia. Tal como Hui-Chuan (2019) los factores que generan el estrés laboral son: preocupación por el riesgo de exposición al virus en el trabajo, además, atender las necesidades personales y familiares mientras se labora, asimismo, la falta de acceso a los instrumentos y

equipos necesarios para ejecutar el trabajo, de la misma forma, incertidumbre acerca del futuro en el centro de labores (Senreich *et al.*, 2020). En la opinión de Smith *et al.* (2019) otros factores son la sensación de no contribuir lo suficiente en el trabajo, también, adaptarse a otro espacio y/o horario laboral.

EL estrés laboral es considerado como el conjunto de reacciones emocionales cognitivas, conductuales, y fisiológicas, que son producto de la experiencia de cada persona, la misma que depende de su percepción sobre las demandas del ambiente, y su valoración de los recursos con los que cuenta. En ese sentido Hernández, et al, (2012) a través de su instrumento menciona que los factores para la evaluación del estrés son el desgaste emocional: este factor mide la dimensión emocional del estrés derivado del trabajo tomando en cuenta la exhaustividad emocional, la fatiga, el desánimo, responsabilidad, enojo, tensión, agotamiento y evasión; asimismo, la Insatisfacción por retribución: este factor comprende los reactivos que valoran la satisfacción laboral y los resultados del trabajo, en términos de retribución económica y la perspectiva de crecimiento laboral, siendo considerado como reactivos la insatisfacción por las condiciones laborales, la insatisfacción por el salario, la insatisfacción por la retribución y la indiferencia de los jefes; también, la Insatisfacción del ejercicio profesional: refiere a la satisfacción como resultado de la valoración de las exigencias del medio en función a los recursos, para ello toma en cuenta la desmotivación, el exceso de actividades, y el tiempo insuficiente para dar respuesta; asimismo, la falta de motivación:

este factor refiere a la valoración del desempeño ante el trabajo. Dentro de este aspecto se considera la indiferencia por el trabajo, el cansancio y la limitada importancia al trabajo, Por otro lado, el exceso de demandas laborales: este factor considera la valoración de las demandas laborales, teniendo en cuenta la limitada concentración y la demanda de sacrificio, por último, el demérito profesional: se refiere a la percepción de falta de control sobre el medio de reconocer que a pesar de las acciones que se realicen, el desempeño ni los resultados cambian, en ese sentido se considera la falta de valoración, las dificultad en las actividades, la impotencia ante la falta de resultados y la insatisfacción por el reconocimiento (Hernández, et al, 2012).

Variable II. Compromiso laboral

Según Albrecht (2012) en su teoría de compromiso de los empleados, indica que la organización debe fomentar y mantener el bienestar de los empleados, ya que es uno de los factores que contribuyen al desempeño y compromiso para alcanzar las metas y objetivos, asimismo, los estudios demostraron que la solución para el compromiso de los empleados es la necesidad de proporcionar y compartir las ideas juntos al gerente y los líderes (Edelmann *et al.*, 2021).

De acuerdo a Ahad *et al.* (2021) define que el compromiso laboral es un factor que hace que los empleados se incluyan tanto con el trabajo como con los objetivos de la empresa donde labora, con el fin de ser un empleado comprometido con su trabajo, demostrando el esfuerzo y empeño que le pone al realizar sus actividades diarias. Por otro lado, el

compromiso laboral para una empresa es el nivel de compromiso y esfuerzo que un colaborador deposita sobre ella, pues en tiempos de pandemia el trabajo se ha realizado desde casa, por ende, la empresa ha tenido que resolver temas de conectividad de los empleados (Geisler *et al.*, 2019).

Asimismo, el compromiso laboral en el contexto de la pandemia, las habilidades para responder a esta crisis implican que seamos ágiles, flexibles, responsables y comprometidos con la organización donde laboran, debido a que se estará interactuando virtualmente (Baloran & Hernan, 2020).

Existe muchas razones por las que el compromiso laboral es importante, una de ellas es, que permite que una organización alcance sus objetivos y se acerque a la visión, ya que sin la fuerza laboral una organización puede perder todo lo que ha logrado en tanto tiempo, así como la posición en el mercado, también, es importante ya que el compromiso en el trabajo lleva a una mejor productividad, porque tener trabajadores que no estén comprometidos con lo que realizan en la organización no favorece (Liu & Mao, 2020).

Una empresa al tener un equipo de empleados comprometidos con los objetivos y metas de la misma y hacer realidad los sueños que se ha propuesto, es que a largo plazo los empleados tendrán un mejor futuro. Estos son los beneficios de un compromiso laboral: 1) Productividad incrementada, los empleados comprometidos necesitan de un líder que los guíe. 2) Se cumple el objetivo, un trabajador hará solo lo que le pidan,

y hasta más con tal de cumplir con los objetivos y metas. 3) Valor añadido, el compromiso en el centro de trabajo aporta valor añadido mediante la participación activa en debates con la organización (Purcia *et al.*, 2021).

De acuerdo con Bernal *et al.* (2021), Es importante señalar que, de acuerdo con la tipología propuesta por Allen y Meyer, el compromiso define la relación entre un empleado y la institución, dando como resultado una decisión para seguir en la organización o abandonarla. La evaluación del compromiso laboral está en base a tres componentes: Compromiso afectivo, se relaciona con cuánto quieren los empleados permanecer en su organización, es decir, son los lazos emocionales que unen a la persona con la institución, esta dimensión está conformada por los siguientes indicadores: felicidad de permanencia, demostración de afecto a terceros, involucramiento con los problemas, apego a otra institución, familiaridad con la institución, apego emocional, significado personal y sentido de pertenencia (Bernal *et al.*, 2021, p. 196). Compromiso de continuidad, este componente es generada cuando el trabajador no desea separarse de institución por el costo que implicaría renunciar, después que le ha costado lograr los beneficios durante su estancia. Esta dimensión está compuesta por los siguientes indicadores: preocupación por renuncia a su trabajo, difícil decisión, afectación personal, valoración del trabajo, deseo de permanencia, opciones de trabajo, alternativas de trabajo y las razones para seguir laborando (Bernal *et al.*, 2021, p. 196). Compromiso normativo, es la creencia que tiene el trabajador sobre la lealtad que le debe a la institución, es un sentimiento moral, como pago o retribución por las prestaciones, es decir

el trabajador se siente en deuda con la institución. Entre los indicadores se evidencian: la lealtad, ética laboral, obligación mora, el análisis de oferta de trabajo, el valor y el tiempo de permanencia (Bernal et al., 2021, p. 196)

1.3. Definición de términos básicos

Bienestar personal. Es un estado de satisfacción personal, comodidad lo cual considera como positivo y adecuado para su salud o bienestar psicológico (Baloran & Hernan, 2020).

Compromiso laboral. Es aquel trabajador que se involucra tanto con los objetivos y valores de la empresa donde laboran (Santiago-Torner & Rojas-Espinosa, 2021).

Conectividad. Es la capacidad de establecer una comunicación o vínculo con los demás, ya sea trabajadores con y sus gerentes o líderes del lugar donde desempeñan sus actividades (Zuñiga, 2019).

Estrés laboral. Esto se produce debido a la excesiva presión o carga laboral, ya que generalmente se debe a las exigencias laborales, como también a la exigencia propia personal (Loza, 2021).

Incertidumbre. Se debe a la falta de seguridad, confianza y certeza sobre algo, ya que eso genera inquietud en la persona sin poder describir exactamente el estado en que se encuentra (Liu & Mao, 2020).

Lideres. Es aquella persona, con formación en liderazgo para un equipo o grupo de personas, donde es capaz de influir positivamente, motivar y hacer que cada uno de ellos trabajen con optimismo (Purcia *et al.*, 2021).

Productividad. Es aquella persona trabajador o colaborador que labora en alguna empresa u organización, donde produce una cantidad, con menos gasto de recursos (Pachari y Quispe, 2020).

Valor añadido. Es un conjunto de características adicionales a un servicio, lo cual ofrece a que sean más atractivo para el cliente frente a las demás competencias (Hui-Chuan, 2019).

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Formulación de la hipótesis

Hipótesis general

Hi: Existe una relación inversa entre el estrés y compromiso laboral en el contexto de la pandemia en los trabajadores de la Dirección de Administración General de Salud Loreto 2022.

Hipótesis específicas

Hi₁: El nivel de estrés en el contexto de la pandemia en los trabajadores de la Dirección de Administración General de Salud Loreto 2022, es alto.

Hi₂: El nivel de compromiso laboral en el contexto de la pandemia en los trabajadores de la Dirección de Administración General de Salud Loreto 2022, es bajo.

2.2 Variables y su Operacionalización

Variables

Variable 1. Estrés.

Variable 2. Compromiso laboral.

Operacionalización de variables

Variables	Definición	Tipo por su naturaleza	Indicador	Escala de medición	Categorías	Valores de las categorías	Medio de verificación
Estrés	Yuanyuan et al. (2020) plantea que el estrés es un conjunto de respuestas físicas y emociones perjudiciales, que se presentan cuando las presiones del trabajo no corresponden a la capacidad y necesidades del trabajador.	Cuantitativa	Exhaustividad emocional	Ordinal	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	1 2 3 4 5	Encuesta aplicada a los trabajadores de la DIRESA Loreto.
			Fatiga				
			Desanimo				
			Responsabilidad				
			Enojo				
			Tensión				
			Agotamiento				
			Evasión				
			Insatisfacción por las condiciones laborales				
			Insatisfacción por el salario				
			Insatisfacción por la retribución				
			Indiferencia de los jefes				
			Desmotivación				
			Exceso de actividades				
			Tiempo insuficiente para dar respuesta				
			Indiferencia por el trabajo				
			Cansancio				
			Limitada importancia al trabajo				
			Limitada concentración				
Demanda sacrificio							
Falta de valoración							
Dificultad en las actividades							
Impotencia ante la falta de resultados							

			Insatisfacción por el reconocimiento				
Compromiso laboral	De acuerdo a Ahad et al. (2021) define que el compromiso laboral es un factor que hace que los empleados se incluyan tanto con el trabajo como con los objetivos de la empresa donde labora, con el fin de ser un empleado comprometido con su trabajo, demostrando el esfuerzo y empeño que le pone al realizar sus actividades diarias.	Cuantitativa	Felicidad de permanencia	Ordinal	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	1 2 3 4 5	Encuesta aplicada a los trabajadores de la DIRESA Loreto.
			Demostración de afecto a terceros				
			Involucramiento con los problemas				
			Apego a otra institución				
			Familiaridad con la institución				
			Apego emocional				
			Significado personal				
			Sentido de pertenencia				
			Preocupación por renuncia a su trabajo				
			Difícil decisión				
			Afectación personal				
			Valoración del trabajo				
			Deseo de permanencia				
			Opciones de trabajo				
			Alternativas de trabajo				
			Razones para seguir laborando				
			Lealtad				
Ética laboral							
Obligación moral							
Análisis de oferta de trabajo							
Valor de permanencia							
Tiempo de permanencia							

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

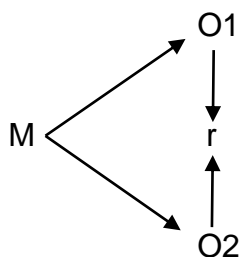
3.1. Tipo y diseño

El trabajo fue una investigación de tipo aplicada, ya que toman en cuenta procedimientos de evaluación y aspectos teóricos de las variables de estudio, igualmente, las teorías son de autores con experiencia y conocimiento en estrés y compromiso laboral (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica, 2018).

Asimismo, fue de nivel descriptivo – correlacional, ya que el propósito del estudio será describir el nivel de las variables de estudio, posterior a ello se determinó la relación estadística existente entre estrés y compromiso laboral (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

También, el diseño fue no experimental, pues consiste realizar un análisis sin manipular adrede las variables, basándose especialmente en la observación de fenómenos tal cual se facilitan en su contexto natural (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Esquema del diseño:



Dónde:

M: Muestra del estudio.

O1: Estrés.

O2: Compromiso laboral.

r: Relación estadística entre las variables evaluadas.

3.2. Diseño muestral

Población: Para el desarrollo de la tesis se contó con una población, lo cual estuvo conformada por 600 trabajadores de la Dirección de Administración General de Salud Loreto 2022, quienes fueron nuestros principales informantes para la evaluación de las variables mediante la encuesta aplicada. Asimismo, el área encargada de proporcionar los datos de la totalidad de trabajadores es la Oficina de Administración de RR.HH.

Muestra: debido a la cantidad de la población, fue necesario aplicar la formula, para poder determinar la muestra de estudio.

Datos:

(Z) Nivel de confianza: 1.96 = 95%

(d) Margen de error: 0.05 = 5%

(p) Probabilidad = 0.5

(q) (1 - p) = 0.5

(N) Población: 600

Formula:

$$n = \frac{NZ^2 p q}{(N - 1)d^2 + Z^2 p q}$$
$$n = \frac{600 (1.96)^2 (0.5)(0.5)}{(600 - 1)(0.05)^2 + (1.96)^2 (0.5)(0.5)}$$
$$n = \frac{576.24}{2.46}$$
$$n = 234$$

Por ende, la muestra estuvo conformada por 234 trabajadores de la Dirección de Administración General de Salud Loreto.

Muestreo: En el estudio se utilizó muestreo probabilístico, debido a que ayuda a crear una muestra precisa de la población, lo cual ayudo a obtener datos definidos.

Criterio de selección:

Criterio de inclusión

- Trabajadores que actualmente se encuentran laborando en la Dirección de Administración General de Salud.
- Trabajadores que participaron del estudio.

Criterio de exclusión

- Trabajadores que se encuentran de vacaciones
- Aquellos trabajadores que se encuentran realizando trabajo remoto por motivo de co morbilidad.

3.3. Procedimientos de recolección de datos

Para el procedimiento de recolección de datos, se procedió a seleccionar la muestra a quienes se aplicaron un cuestionario de preguntas por cada variable. Después, para realizar dicha encuesta se debe conversar con el director de la Dirección de Administración General de Salud, dándole a conocer cuál es el fin y propósito del estudio, con el fin de concretar una fecha, hora y día para no interferir los horarios de trabajo de los trabajadores. Asimismo, se prosiguió a aplicar la encuesta en la fecha que se ha acordado con el director, respetando el distanciamiento entre sí, debido a la situación actual que vive el país por la pandemia Covid-19, finalmente, antes de hacer entrega de las encuestas se procedió a dar una pequeña introducción explicando en que consiste el estudio y la

forma en que lo van a desarrollar, en seguida del propósito que tiene el estudio de investigación.

La **técnica** que se empleó para las variables de estudio fue la encuesta para la recolección de datos, siendo dirigido a los trabajadores de la Dirección de Administración General de Salud Loreto 2022.

El **instrumento** que se utilizó fue el cuestionario, lo cual estuvo elaborada en base a los indicadores de cada variable, ya que el fin es conseguir información real, precisa y clara para las respuestas de las variables mediante la escala de medición Likert con cinco opciones de respuesta.

Validez: Luego de haber concretado los instrumentos, se procedió a validar los datos obtenidos a través del juicio de tres expertos, quienes ejecutaron un estudio de los ítems con las dimensiones e indicadores de las variables de estudio, con el fin de aprobar la aplicación de la muestra de estudio.

Para establecer la **confiabilidad** de los datos recolectados, fueron aceptados a través del estadístico Alfa de Cronbach, lo que precisó la fiabilidad de los instrumentos, pues fueron calculadas mediante una prueba piloto al 20%

3.4. Procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento y análisis de información, se empleó instrumentos estadísticos como el Excel, pues permitió la tabulación de los datos, este programa dio información concisa en la tablas y figuras, facilitando así su análisis e interpretación, por lo tanto, se usó el programa SPSS para

instituir el nivel de confiabilidad de los datos y determinar la relación entre las variables. Según el estadístico de correlación a la prueba de normalidad se empleó al Kolmogorov Smirnov, pues la población es mayor a 50 trabajadores. Respecto a lo anterior, se utilizó el estadístico de correlación Pearson (r) al calcularse una significancia de mayor a 0.05 y Rho de Spearman (r_s) cuando sea menor a 0.05.

Terminando, la presentación de la tablas y gráficos fueron fraccionadas en dos grupos los resultados descriptivos que, implicarán en las tablas de frecuencia y porcentaje de las dimensiones y variables, por otro lado, en los resultados inferenciales contiene el objetivo general y específicos de la investigación, debido a que se logró establecer un plan de acción de acuerdo a las conclusiones obtenidas.

3.5. Aspectos éticos

La investigación se desarrolló respetando los procedimientos y normas éticas, protegiendo los derechos de privacidad, como protegiendo a las respuestas e identidad de las personas que fue la encuestada, además se respetó los derechos de autor en el marco teórico, ya que se empleó el método APA 7° edición para citar las diferentes fuentes bibliográficas, brindándole validez al presente informe.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Resultado descriptivo

El nivel de estrés en el contexto de la pandemia en los trabajadores de la Dirección de Administración General de Salud Loreto 2022.

Tabla 1

Estrés Laboral

	Muy bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy alto	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Desgaste emocional motivo de la pandemia	33	14%	36	15%	58	25%	53	23%	54	23%
Insatisfacción por retribución	37	16%	36	15%	61	26%	47	20%	53	23%
Insatisfacción del ejercicio profesional	32	14%	30	13%	66	28%	53	23%	53	23%
Falta de motivación	27	12%	36	15%	63	27%	52	22%	56	24%
Exceso de demanda laboral	43	18%	29	12%	69	29%	47	20%	46	20%
Demérito profesional	34	15%	37	16%	62	26%	48	21%	53	23%
ESTRÉS LABORAL	34	15%	34	15%	63	27%	50	21%	53	23%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Dirección de Administración General de Salud Loreto 2022

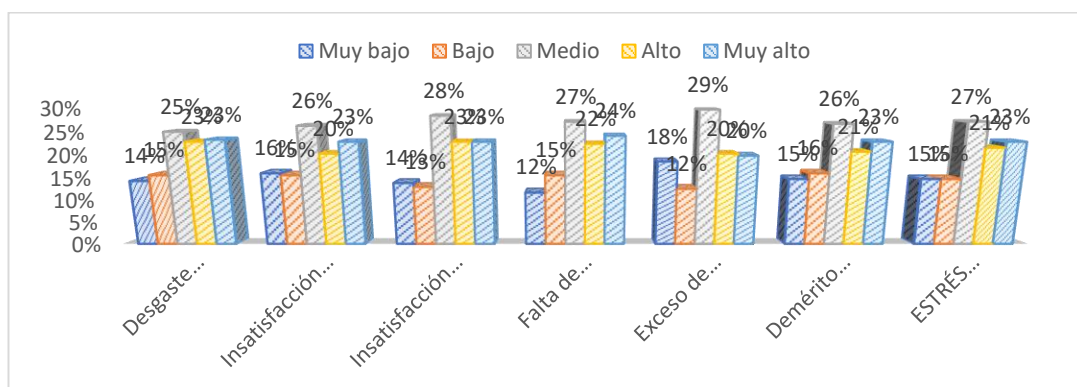


Figura 1. Estrés Laboral

De acuerdo a la percepción de los trabajadores de la Dirección de Administración General de Salud Loreto que, el 27% califica como medio al estrés laboral, además, el 23% manifiesta que es muy alto, el 21% alto. Situación que se debe a diversas características que se identifican al evaluar

cada a una de las dimensiones e indicadores evaluados en las variables como se muestra a continuación:

Tabla 2

Desgaste emocional motivo de la pandemia

	N		Cn		Av		Cs		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Exhaustividad emocional	28	12%	40	17%	61	26%	44	19%	61	26%
Fatiga	29	12%	39	17%	57	24%	53	23%	56	24%
Desanimo	36	15%	37	16%	57	24%	56	24%	48	21%
Responsabilidad	37	16%	39	17%	51	22%	58	25%	49	21%
Enojo	31	13%	33	14%	64	27%	56	24%	50	21%
Tensión	32	14%	37	16%	53	23%	51	22%	61	26%
Agotamiento	35	15%	31	13%	62	26%	58	25%	48	21%
Evasión	32	14%	31	13%	58	25%	48	21%	65	28%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Dirección de Administración General de Salud Loreto 2022

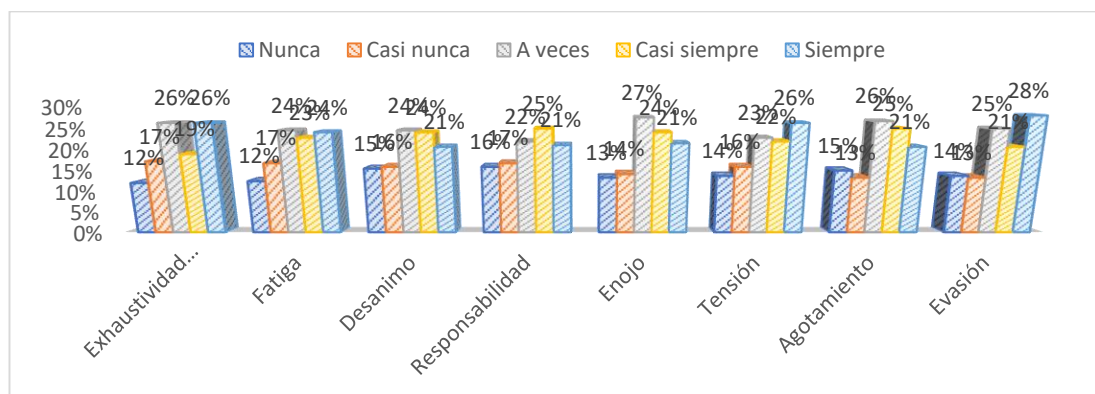


Figura 2. Desgaste emocional motivo de la pandemia

En la tabla y figura 2 se observa que, el 26% de los trabajadores indica que a veces se siente exhausto emocionalmente cuando llega el día de trabajo y el otro 26% menciona siempre; además, el 24% de los encuestados manifiesta que a veces se siente fatigado emocionalmente debido al trabajo que realiza y un 24% indica siempre, asimismo, el 24% de los trabajadores manifiesta que a veces esta anímicamente agotado por el trabajo y el otro 24% revela casi siempre; por otro lado, el 25% de los encuestados señala que las actividades

que realizan casi siempre implican demasiada responsabilidad y el 22% indica a veces; donde, el 27% de los trabajadores menciona que a veces se enoja con facilidad en el trabajo y el 24% indica casi siempre; asimismo, el 26% de los encuestados considera que siempre se sienten tenso solo de pensar en el trabajo y un 23% manifiesta a veces; por otra parte, el 26% de los trabajadores señala que a veces termina agotado emocionalmente al final de la jornada y el 25% revela casi siempre; por último, 28% de los encuestados indica que siempre está sin ganas de ir trabajar y el 25% a veces.

Tabla3

Insatisfacción por retribución

	N		Cn		Av		Cs		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Insatisfacción por las condiciones laborales	41	18%	34	15%	65	28%	38	16%	56	24%
Insatisfacción por el salario	37	16%	33	14%	63	27%	51	22%	50	21%
Insatisfacción por la retribución	39	17%	36	15%	59	25%	52	22%	48	21%
Indiferencia de los jefes	31	13%	42	18%	58	25%	45	19%	58	25%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Dirección de Administración General de Salud Loreto 2022

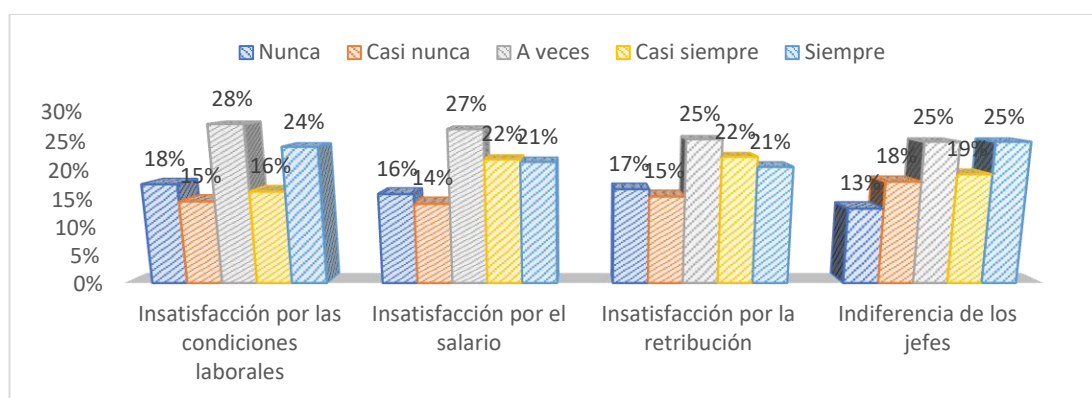


Figura 3. Insatisfacción por retribución

En cuanto al nivel insatisfacción por retribución se evidencia que, el 28% de los trabajadores considera que a veces piensa que no sirve lo que hace para mejorar las condiciones laborales y el 24% de los encuestados indica siempre; igualmente, el 27% a veces piensa que es insuficiente el salario que percibo y un 22% menciona casi siempre; también, el 25% de los trabajadores a veces es insuficiente la retribución que recibe por el esfuerzo y el 22% considera casi siempre; por otra parte, el 25% de los encuestados revela que a veces el jefe se muestra indiferente ante lo que se quiere para desempeñar mi trabajo y un 25% menciona siempre.

Tabla4

Insatisfacción del ejercicio profesional

	N		Cn		Av		Cs		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Desmotivación	30	13%	30	13%	69	29%	54	23%	51	22%
Exceso de actividades	33	14%	32	14%	69	29%	52	22%	48	21%
Tiempo insuficiente para dar respuesta	33	14%	28	12%	61	26%	51	22%	61	26%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Dirección de Administración General de Salud Loreto 2022

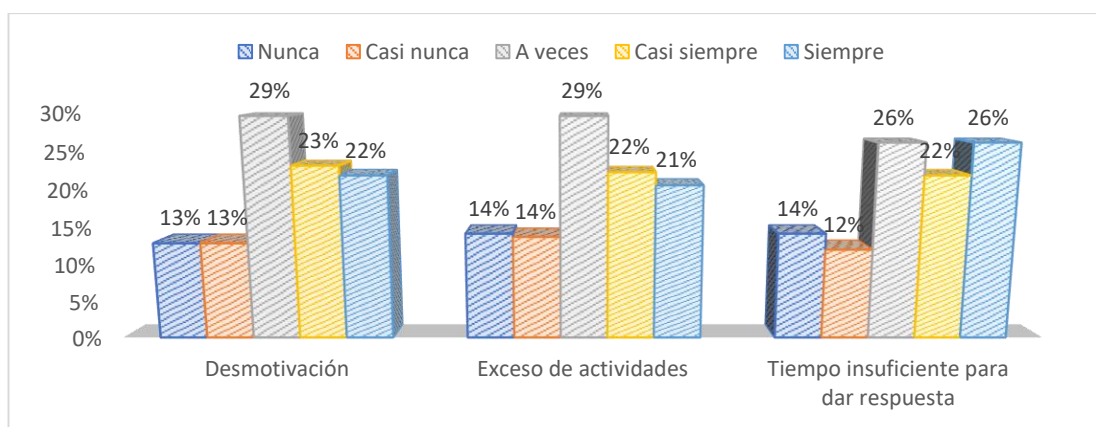


Figura 4. Insatisfacción del ejercicio profesional

Según tabla y figura 4 se observa que, el 29% de los encuestados señala que a veces se siente desmotivado para desarrollar sus actividades y el 23% revela casi siempre; asimismo, el 29% de los trabajadores manifiesta a veces es imposible realizar la cantidad de trabajo que se solicitan y un 22% menciona casi siempre; además, el 26% de los encuestados indica que el tiempo que debe dar respuesta a las actividades a veces es insuficiente y el otro 26% menciona siempre.

Tabla5

Falta de motivación

	N		Cn		Av		Cs		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Indiferencia por el trabajo	27	12%	41	18%	61	26%	48	21%	57	24%
Cansancio	26	11%	34	15%	70	30%	43	18%	61	26%
Limitada importancia al trabajo	28	12%	33	14%	58	25%	65	28%	50	21%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Dirección de Administración General de Salud Loreto 2022

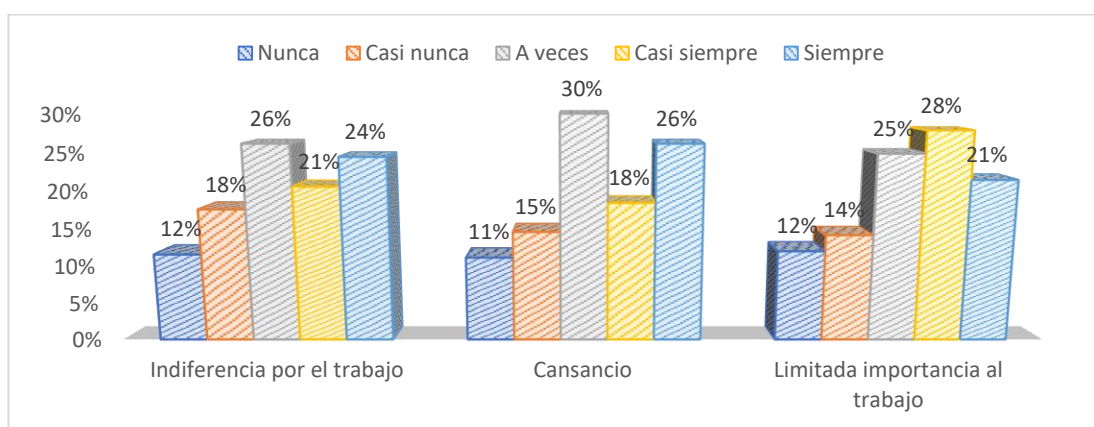


Figura 5. Falta de motivación

Según la dimensión falta de motivación se evidencia que, el 26% de los trabajadores menciona que a veces se siente indiferente por mejorar el desempeño y el 24% revela siempre; también, el 30% de los encuestados considera que a veces está cansado del trabajo que realiza y un 26% indica siempre; por otro lado, el 28% de los trabajadores señala que casi siempre hace el mínimo esfuerzo en las actividades que desempeña y el 25% menciona a veces.

Tabla6

Exceso de demanda laboral

	N		Cn		Av		Cs		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Limitada concentración	37	16%	31	13%	80	34%	47	20%	39	17%
Demanda sacrificio	49	21%	27	12%	58	25%	48	21%	52	22%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Dirección de Administración General de Salud Loreto 2022

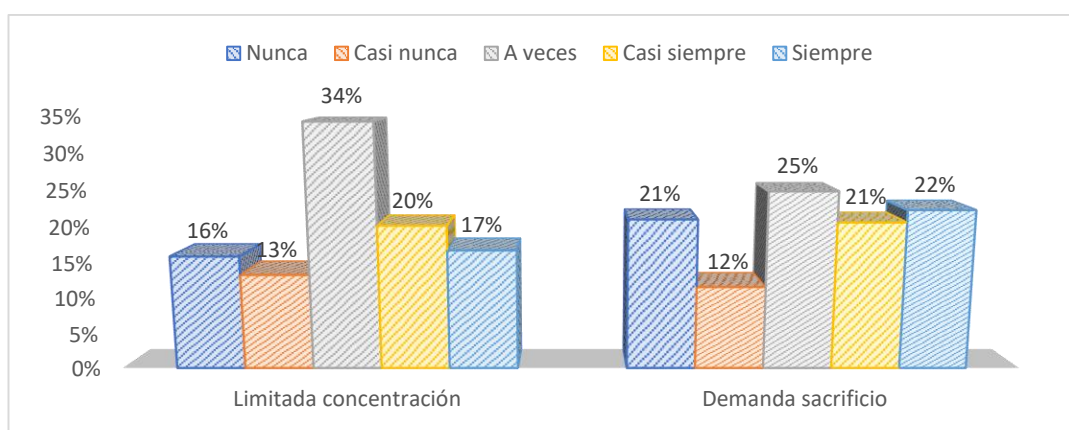


Figura 6. Exceso de demanda laboral

Por lo tanto, se puede observar que, el 34% de los trabajadores manifiesta que a veces cuesta concentrarme en las exigencias del trabajo y el 20% indica siempre; asimismo, el 25% de los encuestados a veces piensa en el trabajo como un sacrificio necesario y el 22% menciona siempre.

Tabla 7

Demérito profesional

	N		Cn		Av		Cs		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Falta de valoración	38	16%	36	15%	60	26%	38	16%	62	26%
Dificultad en las actividades	28	12%	47	20%	61	26%	49	21%	49	21%
Impotencia ante la falta de resultados	40	17%	27	12%	68	29%	48	21%	51	22%
Insatisfacción por el reconocimiento	32	14%	37	16%	58	25%	57	24%	50	21%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Dirección de Administración General de Salud Loreto 2022

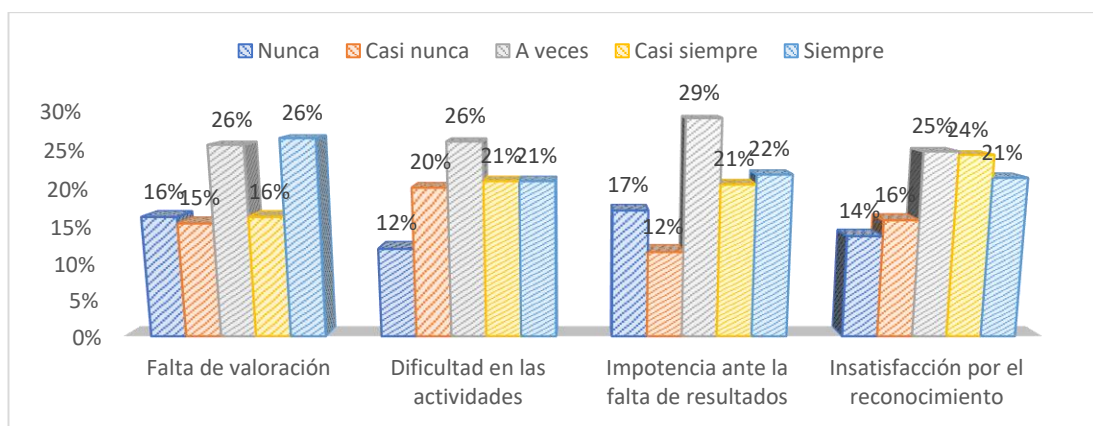


Figura 7. Demérito profesional

Según la tabla y figura 7 se observa que, el 26% de los trabajadores indica que a veces que la labor no es valorada, a pesar del esfuerzo que realiza y el otro 26 % revela siempre; donde, el 26% de los encuestados considera que a

veces se siente rebasado por la dificultad de las tareas y el 21% señala casi siempre; asimismo, el 29% de los trabajadores revela que a veces siente impotencia ante la falta de resultado en algunos casos y un 22% señala siempre; finalmente, el 25% de los encuestados manifiesta que el reconocimiento que recibo a veces resulta insatisfactorio y un 24% indica casi siempre.

El nivel del Compromiso laboral en el contexto de la pandemia en los trabajadores de la Dirección de Administración General de Salud Loreto 2022

Tabla 8

Compromiso Laboral

	Muy bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy alto	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Compromiso afectivo	53	23%	49	21%	61	26%	35	15%	36	15%
Compromiso de continuidad	47	20%	49	21%	66	28%	38	16%	34	15%
Compromiso normativo	47	20%	49	21%	63	27%	36	15%	39	17%
COMPROMISO LABORAL	49	21%	49	21%	64	27%	36	15%	36	15%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Dirección de Administración General de Salud Loreto 2022

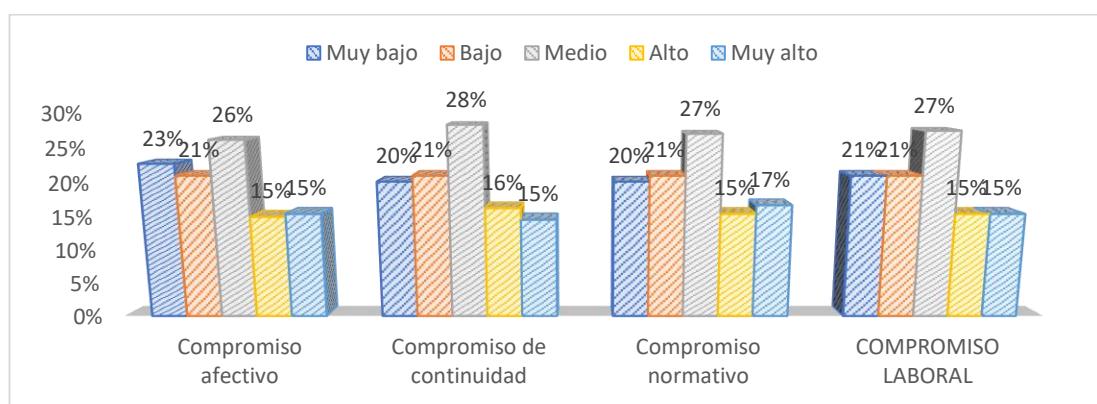


Figura 8. Compromiso laboral

De acuerdo a la percepción de los trabajadores de la Dirección de Administración General de Salud Loreto, se observa que, el 27% califica como medio al compromiso laboral, asimismo, el 21% indica que bajo, y el otro 21% como muy bajo. Esto se debe a diversos aspectos que se identifica al analizar cada dimensión e indicadores de la variable, tal y como se presenta a continuación:

Tabla9

Compromiso afectivo

	N		Cn		Av		Cs		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Felicidad de permanencia	51	22%	51	22%	62	26%	34	15%	36	15%
Demostración de afecto a terceros	52	22%	49	21%	56	24%	44	19%	33	14%
Involucramiento con los problemas	43	18%	50	21%	74	32%	32	14%	35	15%
Apego a otra institución	59	25%	44	19%	64	27%	30	13%	37	16%
Familiaridad con la institución	43	18%	49	21%	67	29%	31	13%	44	19%
Apego emocional	57	24%	54	23%	55	24%	33	14%	35	15%
Significado personal	59	25%	46	20%	59	25%	33	14%	37	16%
Sentido de pertenencia	62	26%	52	22%	48	21%	40	17%	32	14%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Dirección de Administración General de Salud Loreto 2022

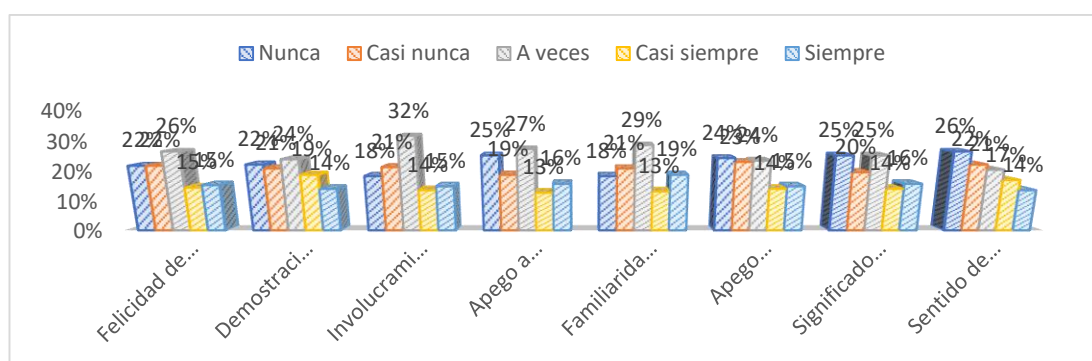


Figura 9. Compromiso afectivo

Con respecto a la dimensión compromiso afectivo, el 26% de los trabajadores encuestados manifiestan que a veces la felicidad de permanencia es pasar el

resto de su carrera laboral en la institución, y el 22% indica casi nunca. Asimismo, el 24% de los encuestados revelan que a veces disfrutaban hablando de la institución con personas ajenas a ella, y el 22% nunca. Igualmente, el 32% refiere que a veces el involucrarse con los problemas hace realmente sienta como si fuera de ellos, y el 21% indica casi nunca. De esta manera, el 27% de los encuestados consideran que a veces sería difícil volverse tan apegado a otra institución como a esta, y el 25% indica que nunca. Por su parte, el 29% a veces se sienten como parte de la familia en la institución, y el 21% indica que casi nunca. De la misma forma, el 24% manifiesta que nunca sienten apego emocional a la institución, el otro 24% indica que a veces. También, el 25% de los encuestados expresa que nunca la institución tiene una gran cantidad de significado personal para mí, el otro 25% indica que a veces. Para terminar, el 26% menciona que nunca siente un fuerte sentido de pertenencia hacia la institución, y el 22% casi nunca.

Tabla10

Compromiso de continuidad

	N		Cn		Av		Cs		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Preocupación por renuncia a su trabajo	43	18%	52	22%	64	27%	40	17%	35	15%
Difícil decisión	49	21%	57	24%	60	26%	35	15%	33	14%
Afectación personal	47	20%	33	14%	72	31%	39	17%	43	18%
Valoración del trabajo	42	18%	48	21%	71	30%	42	18%	31	13%
Deseo de permanencia	49	21%	48	21%	71	30%	38	16%	28	12%
Opciones de trabajo	44	19%	53	23%	70	30%	36	15%	31	13%
Alternativas de trabajo	46	20%	61	26%	59	25%	33	14%	35	15%
Razones para seguir laborando	54	23%	41	18%	64	27%	37	16%	38	16%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Dirección de Administración General de Salud Loreto 2022

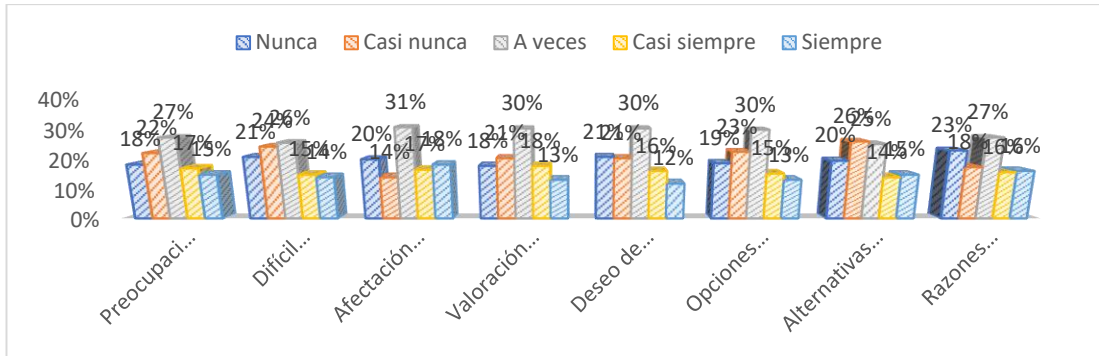


Figura 10. Compromiso de continuidad

Con respecto a la dimensión compromiso de continuidad, se observa que, el 27% de los trabajadores encuestados indican que a veces tienden a preocuparse lo que pueda pasar si renuncian a la institución sin tener otro trabajo fijo, y el 22% indica casi nunca. De la misma forma, el 26% revela que a veces sería difícil para el trabajador dejar la institución ahora, y el 24% casi nunca. Asimismo, el 31% de los encuestados menciona que la afectación personal a veces se vería afectadas si decidiera dejar esta institución ahora, y el 20% nunca. Por su parte, el 30% de los encuestados indican que la valoración del trabajo a veces sería muy costosa dejar ahora la institución, y el 21% casi nunca. Igualmente, el 30% sostiene que el deseo de permanencia a veces en la institución es tanto una necesidad como un deseo, y el 21% casi nunca. También, el 30% considera que a veces sienten que tienen pocas opciones para considerar en dejar la organización, y el 23% casi nunca. Sin embargo, el 26% de los trabajadores sostiene que casi nunca las alternativas de trabajo serían una escasez para encontrar un nuevo trabajo, y el 25% indica que a veces. Finalmente, el 27% de los trabajadores encuestados refiere que a veces las razones para seguir laborando en esta institución es que dejarla

requeriría un sacrificio personal considerable; otra organización puede no igualar los beneficios generales que tengo aquí, y el 23% indica que nunca.

Tabla 11

Compromiso normativo

	N		Cn		Av		Cs		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Lealtad	51	22%	50	21%	56	24%	34	15%	43	18%
Ética laboral	46	20%	50	21%	60	26%	36	15%	42	18%
Obligación moral	43	18%	49	21%	68	29%	31	13%	43	18%
Análisis de oferta de trabajo	46	20%	49	21%	63	27%	44	19%	32	14%
Valor de permanencia	45	19%	47	20%	70	30%	42	18%	30	13%
Tiempo de permanencia	48	21%	49	21%	63	27%	30	13%	44	19%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Dirección de Administración General de Salud Loreto 2022

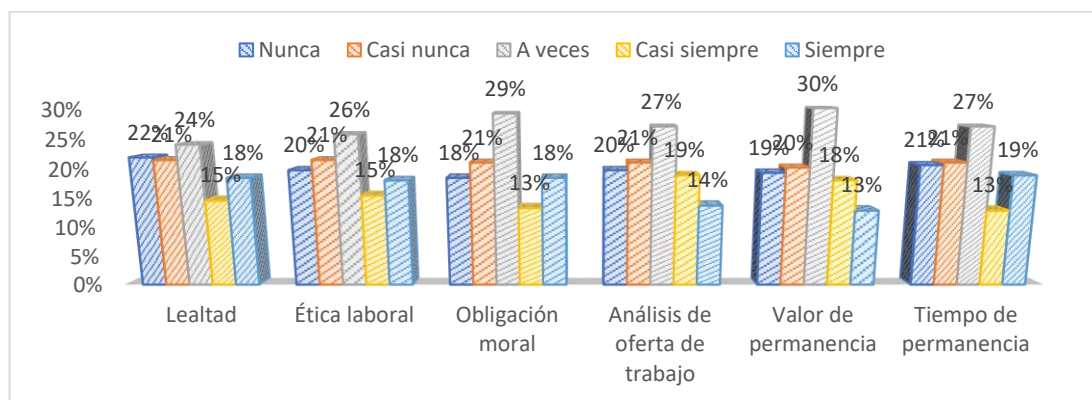


Figura 11. Compromiso normativo

Finalmente, en la tabla y figura 10 se observa que, el 24% de los trabajadores encuestados indican que a veces la persona es leal a su institución, y el 22% nunca. Por su parte, el 26% de los trabajadores refieren que a veces de ir de una institución a otro parece poco ético, y el 21% indica que casi nunca. Asimismo, el 29% de los trabajadores encuestados manifiestan que a veces las principales razones por las que sigo trabajando para esta institución es que creo que la lealtad es importante, por ello siento la obligación moral de

permanecer, y el 21% casi nunca. De la misma forma, el 27% refiere que a veces en caso de recibir otra oferta laboral para un trabajo mejor en otro lugar, no sentiría que fuera correcto dejar mi institución, y el 21% casi nunca. Por otra parte, el 30% de los trabajadores revelan que a veces les enseñaron a creer en el valor de permanecer leal a una institución, y el 20% casi nunca. Por último, el 27% de los encuestados menciona que a veces las cosas mejoraron en los días que permanecieron a una organización durante la mayor parte de sus carreras, y el 21% indica que nunca.

Resultado inferencial

Tabla 12

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral	,141	234	,000
Compromiso laboral	,135	234	,000

Tal y como se observa en la tabla 12, la prueba de normalidad arrojó una significancia de 0,00 para los datos de ambas variables, por lo tanto, se determina que no mantienen una distribución normal al ser menor a 0,05. Respecto a ello, se opta por trabajar con el estadístico de relación no paramétrica, como es el estadístico Rho de Spearman.

Tabla 13

Relación entre el estrés y compromiso laboral

			Estrés laboral	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,684**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	234	234
	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	-,684**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	234	234

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

De tal forma en la tabla 13, se presenta los resultados de la prueba de relación estadística entre las variables. Por lo tanto, se evidencia un coeficiente de correlación negativa y media de -0,684; asimismo, se evidencia una significancia de 0,000 respecto al nivel 0,01. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, pues establece que, existe una relación inversa entre el estrés y compromiso laboral en el contexto de la pandemia en los trabajadores de la Dirección de Administración General de Salud Loreto 2022.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

Tras la aplicación de los instrumentos a la muestra de estudio, los datos fueron procesados a través de la técnica estadística con el programa Excel se logró obtener los resultados descriptivos de las variables de estudio y el software SPSS V25 se logró determinar la correlación y la contratación de la hipótesis general, se evidenciaron de la siguiente manera:

De acuerdo a la percepción de los trabajadores de la Dirección de Administración General de Salud Loreto, el estrés laboral es media (27%) y el 23% manifiesta que es muy alto, resultados que muestran las deficiencias y son un reflejo de lo que ocurre en la institución, pues indicaron que a veces se siente exhausto emocionalmente cuando llega el día de trabajo, a veces se siente anímicamente agotado, por lo que siempre están tensos por el trabajo y siempre están sin ganas de ir trabajar, ello, piensa que a veces es insuficiente el salario que perciben, se sienten desmotivado para desarrollar sus actividades, como también, se observa que a veces muestran estar cansados del trabajo que realizan y a veces piensan en el trabajo como un sacrificio necesario. Por otro lado, los presentes datos se corroboran por Medina (2019) a través de su investigación concluyo que los trabajadores del área de gestión financiera demuestran un agotamiento físico y mental, ya que laboran horas extras, hay demasiada carga laboral bajo presión constante y la remuneración es baja, lo que genera que padezcan el estrés laboral afectando al compromiso laboral como es cumplir con los objetivos.

Asimismo, la investigación realizada por Rivero (2021), observó en los trabajadores de la IPS Salud Tierralta S.A.C. niveles medio-altos de ansiedad,

depresión, preocupación y de estrés, lo que evidencia la incidencia que ha tenido la pandemia por Covid-19 en el aumento del estrés laboral. Por lo tanto, el estrés laboral es considerado como el conjunto de reacciones emocionales cognitivas, conductuales, y fisiológicas, que son producto de la experiencia de cada persona, la misma que depende de su percepción sobre las demandas del ambiente, y su valoración de los recursos con los que cuenta.

Respecto al compromiso laboral es calificada como medio (27%), ya que a veces la felicidad de permanencia es pasar el resto de su carrera laboral en la institución, a veces el involucrarse con los problemas hace realmente sienta como si fuera de ellos, por otro lado, los encuestado indican que nunca sienten apego emocional a la institución, a veces sienten que tienen pocas opciones para considerar en dejar la organización, la afectación personal a veces se vería afectadas si decidiera dejar esta institución ahora, asimismo, el deseo de permanencia a veces en la institución es tanto una necesidad como un deseo, consideran que a veces las principales razones por las que sigo trabajando para esta institución es la lealtad, por último, señalan que a veces les enseñaron a creer en el valor de permanecer leal a una institución. Estos datos se corroboran por Baloran & Hernan (2020), quienes indican que el compromiso laboral en el contexto de la pandemia, las habilidades para responder a esta crisis implican que seamos ágiles, flexibles, responsables y comprometidos con la organización donde laboran, debido a que se estará interactuando virtualmente.

Finalmente, se ha determinado que existe una relación inversa entre el estrés y compromiso laboral en el contexto de la pandemia en los trabajadores de la Dirección de Administración General de Salud Loreto 2022, pues se evidencia

una correlación de Rho de Spearman negativo y media ($\rho = -0.684$), lo que indica a mayor estrés menor será el compromiso laboral. Esto es también corroborado por Medina (2019), quien realizó un estudio en el cual determino que existe una relación entre el compromiso organizacional y el estrés laboral en la Gerencia Central de Gestión Financiera en Essalud, Jesús María 2019, siendo el nivel de correlación positiva media. Asimismo, Santiago-Torner et al. (2021) determinaron que existe una relación significativa entre la pandemia Covid-19 y el compromiso laboral de una organización.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

Después de haber evaluado el resultado se logró identificar que el estrés, es media (27%) ya que a veces afecta en el desenvolvimiento de las actividades laborales, donde, los trabajadores indican que a veces se sienten exhaustos emocionalmente cuando llega el día de trabajo; asimismo, los encuestados a veces piensan que no sirve lo que hacen para mejorar las condiciones laborales; además, manifiestan que a veces es imposible realizar la cantidad de trabajo que se solicitan, como también, consideran que a veces están cansados del trabajo que realiza, por otro lado, los trabajadores manifiesta que a veces cuesta concentrarme en las exigencias del trabajo; igualmente, los encuestados considera que a veces se siente rebasado por la dificultad de las tareas.

Tras los resultados analizados, se logró identificar que el compromiso laboral es calificado como medio (27%), ya que a veces la felicidad de permanencia es pasar el resto de su carrera laboral en la institución, y la afectación personal a veces se vería afectadas si decidiera dejar esta institución ahora, como también a veces les enseñaron a creer en el valor de permanecer leal a una institución.

En definitiva, se determinó que el nivel de estrés que presenta el personal se relaciona inversa y a nivel medio con el compromiso laboral en el contexto de la pandemia en la Dirección de Administración General de Salud Loreto en el 2022, es decir, cuanto mayor sea el estrés laboral menor será el compromiso de estas personas.

CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES

Se recomienda a la Dirección de Administración General de Salud Loreto, establecer talleres de motivación de manera periódica para los trabajadores, para disminuir el estrés, con la finalidad de generar cabalmente el compromiso laboral dentro de la institución.

Al Jefe del Área de RR. HH se le sugiere, establecer una hora fija al finalizar las tareas laborales, sesiones de relajación con un profesional especializado con un tiempo de 25 min, con la finalidad de reducir el estrés en los trabajadores y puedan cumplir con las actividades encomendadas.

Se le recomienda al director de la Administración General de Salud, programar charlas de aprendizaje trimestralmente sobre la importancia del compromiso laboral, con la finalidad de generar familiaridad con la institución.

CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN

- Ahad, R., Mustafa, M., Mohamad, S., Abdullah, N., & Nordin, M. (2021). Work attitude, organizational commitment and emotional intelligence of malaysian vocational college teachers. *Journal of Technical Education and Training*, 13(1), 15-21. doi:<https://doi.org/10.30880/jtet.2021.13.01.002>
- Baloran, E., & Hernan, J. (2020). Crisis self-efficacy and work commitment of education workers among public schools during covid-19 pandemic. *Preprints*, 1(1), 1-14. doi:<https://doi.org/10.20944/preprints202007.0599.v1>
- Bellodas, J. R., & Tiburcio, B. P. (2019). *Nivel de estrés laboral en las enfermeras del servicio de emergencia. Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, 2019*. Tesis Pregrado, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35533/Bellodas_CJ.-Tiburcio_SB.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bernal, I., Ruíz, L. A., & Pastrana, J. L. (2021). Compromiso organizacional de profesionales de la salud ante Covid-19. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 194-204. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000600194
- Carballo, B., & Sánchez, M. (2021). El manejo del estrés laboral en la planta de hospitalización de pacientes COVID-19. *Scielo*, 15(01). Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2021000100002
- Carrasco, O., Salas, R., & Reyes, C. (2020). Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19. *Scielo*, 10(15), 1-14. doi:<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.1468>
- Choquehuanca, A. J., & Mamani, C. D. (2020). *Estrés Laboral En Tiempos De Pandemia En Los Trabajadores De Las IES. Moho – 2020*. Tesis pregrado, Universidad Autónoma de Ica, Chincha, Ica. Obtenido de

<http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/autonoma/793/1/Adelys%20Jessyca%20Choquehuanca%20Vargas.pdf>

- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento renacyt*. Lima. Obtenido de <http://portal.concytec.gob.pe/index.php/informacion-cti/reglamento-del-investigador-renacyt>
- Edelmann, N., Schoßböck, J., & Albrecht, V. (2021). Remote work in public sector organisations: employees' experiences in a pandemic context. *Digital Library*, 1(1), 408-415. doi:<https://doi.org/10.1145/3463677.3463725>
- Geisler, M., Berthelse, H., & Muhonen, T. (2019). Retaining social workers: the role of quality of work and psychosocial safety climate for work engagement, job satisfaction, and organizational commitment. *Human service organizations: management, leadership & governance*, 43(1), 1-15. doi:<https://doi.org/10.1080/23303131.2019.1569574>
- Hernández, A., Ortega, R., & Reidl, L. (2012). Validación del instrumento de estrés laboral para médicos mexicanos. *En calves del pensamiento*(6). Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-879X2012000100007
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología De La Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V.
- Hui-Chuan, H. (2019). Age Differences in Work Stress, Exhaustion, Well-Being, and Related Factors Froman Ecological Perspective. *International Journal Of Environmental Research and Public Health*, 16(1), 2-15. doi:<https://doi.org/10.3390/ijerph16010050>
- Liu, J., & Mao, Y. (2020). Continuing medical education and work commitment among rural healthcare workers: a cross-sectional study in 11 western provinces in China. *Journals BMJ*, 1(1), 1-13. doi:<https://doi:10.1136/bmjopen-2020-037985>

- Loza, G. X. (2021). *Malestar emocional y compromiso organizacional de colaboradores del distrito fiscal de Puno, en tiempos de pandemia, 2020*. Tesis pregrado, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58813/Loza_PGX-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Medina, Y. (2019). *Compromiso organizacional y estrés laboral en la Gerencia Central de Gestión Financiera en Essalud, Jesús María 2019*. Tesis pregrado, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46139/Medina_RY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Organización Panamericana de la Salud. (13 de Enero de 2022). *Estudio advierte sobre elevados niveles de depresión y pensamientos suicidas en personal de salud de América Latina durante la pandemia*. Obtenido de <https://www.paho.org/es/noticias/13-1-2022-estudio-advier-te-sobre-elevados-niveles-depresion-pensamientos-suicidas-personal>
- Pachari, L. K., & Quispe, N. N. (2020). *Estrés y desempeño laboral en tiempos de emergencia sanitaria por COVID – 19*. Tesis pregrado, Universidad Peruana Unión, Juliaca, Perú. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3707/Nilda_Trabajo_Bachiller_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Purcia, E., Albuladura, A., & Velarde, A. (2021). Quality management system (qms) and personnel commitment: the case of calbayog city national high school. *Journal of Business and Technology Management*, 2(1), 9-16. doi:<http://dx.doi.org/10.46410/jbtm.2021.2.1.02>
- Rivero, Y. D. (2021). *Incidencia de la Pandemia del Covid-19 En El Estrés Laboral de los Trabajadores de la Ips Salud Tierralta S.A.S*. Tesis pregrado, Universidad de Cordoba, Montería, Córdoba. Obtenido de <https://repositorio.unicordoba.edu.co/bitstream/handle/ucordoba/4293/Rivero%20Ramos%2c%20Yenifer%20del%20Carmen%20Donado%20Garcia%2c%20Merly%20Dominga.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Santiago-Torner, C., & Rojas-Espinosa, S. R. (2021). Pandemia COVID-19 y compromiso laboral: relación dentro de una organización del sector eléctrico colombiano. *Revista de Investigación, Desarrollo e*

doi:<https://doi.org/10.19053/20278306.v11.n3.2021.13342>

- Senreich, E., Ashenberg, S. L., & Steen, J. (2020). The Work Experiences of Social Workers: Factors Impacting Compassion Satisfaction and Workplace Stress. *Journal of Social Service Research, 46*(1), 93-109. doi:<https://doi.org/10.1080/01488376.2018.1528491>
- Smith, T. D., DeJoy, D. M., & Mari-Amanda, D. (2019). Impact of work pressure, work stress and work–family conflict on firefighter burnout. *Archives of Environmental & Occupational Health, 74*(4), 215-222. doi:<https://doi.org/10.1080/19338244.2017.1395789>
- Yuanyuan, M., Lan Deng, M., Liyan, Z. B., Qiuyan, L. B., Chunyan, L. B., Nannan, W. M., & Huiqiao, H. M. (2020). Work stress among Chinese nurses to support Wuhan in fighting against COVID-19 epidemic. *Journal of Nursing Management, 28*(5), 1002-1009. doi:<https://doi.org/10.1111/jonm.13014>
- Zuñiga, E. C. (2019). El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores. *Gestión en el Tercer Milenio, 22*(44), 115-120. doi:<http://dx.doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17317>

ANEXOS

1. Matriz de consistencia

Título de la investigación	Pregunta de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Tipo y diseño de estudio	Población de estudio y procesamiento	Instrumento de recolección
Estrés y compromiso laboral en el contexto de la pandemia en la Dirección de Administración General de Salud Loreto 2022	<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el estrés y compromiso laboral en el contexto de la pandemia en los trabajadores de la Dirección de Administración General de Salud Loreto 2022?</p> <p>Problemas específicas 1. ¿Cuál es el nivel de estrés en el contexto de la pandemia en los trabajadores de la Dirección de Administración General de Salud Loreto 2022? 2. ¿Cuál es el nivel de compromiso laboral en el contexto de la pandemia en los trabajadores de la Dirección de Administración General de Salud Loreto 2022?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el estrés y compromiso laboral en el contexto de la pandemia en los trabajadores de la Dirección de Administración General de Salud Loreto 2022.</p> <p>Objetivos específicos 1. Conocer el nivel de estrés en el contexto de la pandemia en los trabajadores de la Dirección de Administración General de Salud Loreto 2022. 2. Conocer el nivel de compromiso laboral en el contexto de la pandemia en los trabajadores de la Dirección de Administración General de Salud Loreto 2022.</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe una relación inversa entre el estrés y compromiso laboral en el contexto de la pandemia en los trabajadores de la Dirección de Administración General de Salud Loreto 2022.</p> <p>Hipótesis específicas Hi₁: El nivel de estrés en el contexto de la pandemia en los trabajadores de la Dirección de Administración General de Salud Loreto 2022, es alto. Hi₂: El nivel de compromiso laboral en el contexto de la pandemia en los trabajadores de la Dirección de Administración General de Salud Loreto 2022, es bajo.</p>	<p>Tipo de estudio: Aplicada</p> <p>Nivel descriptivo – correlacional</p> <p>Diseño de estudio: No experimental</p>	<p>Población: estuvo conformada por 600 trabajadores de la DIRESA Loreto</p> <p>Muestra: estuvo conformada por 234 trabajadores de dicha entidad.</p> <p>Procesamiento de datos: Programa Excel Programa SPSS</p>	<p>Instrumento: El cuestionario</p>

2. Instrumento de recolección de datos

ENCUESTA – ESTRÉS

Buen día, con la finalidad de conocer el nivel de estrés en el contexto de la pandemia en los trabajadores de la Dirección de Administración General de Salud Loreto 2022; se aplica el siguiente cuestionario, en la cual usted debe responder con total sinceridad y consistencia, para ello debe tomar en cuenta la siguiente escala de medición:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Instrucción: Marque con una X la respuesta que considere conveniente.

Nº	Ítems	Escala de medición				
		1	2	3	4	5
Desgaste emocional motivo de la pandemia		1	2	3	4	5
1	Me siento exhausto emocionalmente cuando llega mi día de trabajo.					
2	Me siento fatigado emocionalmente debido al trabajo que realizo.					
3	Estoy anímicamente agotado por mi trabajo.					
4	Las actividades que realizo implican demasiada responsabilidad.					
5	Me enojo con facilidad en el trabajo.					
6	Me siento tenso solo de pensar en el trabajo.					
7	Termino agotado emocionalmente al final de la jornada laboral.					
8	Me siento sin ganas de ir a trabajar.					
Insatisfacción por retribución		1	2	3	4	5
9	Pienso que no sirve lo que hago para mejorar las condiciones laborales.					
10	Pienso que es insuficiente el salario que percibo.					
11	Es insuficiente la retribución que recibo por mi esfuerzo.					
12	Mi jefe se muestra indiferente ante lo que quiero para desempeñar mi trabajo.					
Insatisfacción del ejercicio profesional		1	2	3	4	5
13	Me siento desmotivado para desarrollar mis actividades.					
14	Considero imposible realizar la cantidad de trabajo que se me solicita.					

15	Considero que el tiempo en que debo dar respuesta a mis actividades es insuficiente.					
Falta de motivación		1	2	3	4	5
16	Me siento indiferente por mejorar mi desempeño.					
17	Estoy cansado del trabajo que realizo.					
18	Hago el mínimo esfuerzo en las actividades que desempeño.					
Exceso de demanda laboral		1	2	3	4	5
19	Me cuesta concentrarme en las exigencias del trabajo.					
20	Pienso en el trabajo como un sacrificio necesario.					
Demérito profesional						
21	Considero que mi labor no es valorada, a pesar del esfuerzo que realice	1	2	3	4	5
22	Me siento rebasado por la dificultad de las tareas					
23	Siento impotencia ante la falta de resultados en algunos casos.					
24	El reconocimiento que recibo me resulta insatisfactorio.					

ENCUESTA – COMPROMISO LABORAL

Buen día, con la finalidad de conocer el nivel de compromiso laboral en el contexto de la pandemia en los trabajadores de la Dirección de Administración General de Salud Loreto 2022; se aplica el siguiente cuestionario, en la cual usted debe responder con total sinceridad y consistencia, para ello debe tomar en cuenta la siguiente escala de medición:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Instrucción: Marque con una X la respuesta que considere conveniente.

Nº	Ítems	Escala de medición				
		1	2	3	4	5
Compromiso afectivo						
1	Estaría muy feliz de pasar el resto de mi carrera laboral en esta institución.					
2	Disfruto hablando de mi institución con personas ajenas a ella.					
3	Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran míos.					
4	Creo que difícilmente podría volverme tan apegado a otra institución como a esta.					
5	Me siento como parte de la familia en esta institución.					
6	Me siento apegado emocionalmente a esta institución.					
7	Esta institución tiene una gran cantidad de significado personal para mí.					
8	Siento un fuerte sentido de pertenencia hacia esta institución.					
Compromiso de continuidad						
9	Me preocupa lo que pueda pasar si renuncio a esta institución sin tener otro trabajo en fila.					
10	Sería muy difícil para mí dejar esta institución ahora mismo, incluso si quisiera.					
11	Demasiadas cosas en mi vida se verían afectadas si decidiera dejar esta institución ahora.					

12	Sería muy costoso para mí dejar esta institución ahora.					
13	En este momento, permanecer en esta institución es tanto una necesidad como un deseo.					
14	Siento que tengo muy pocas opciones para considerar dejar esta organización.					
15	Si quisiera dejar esta institución, una de las consecuencias sería la escasez de alternativas disponibles para encontrar un nuevo trabajo.					
16	Una de las principales razones por las que sigo trabajando para esta institución es que dejarla requeriría un sacrificio personal considerable; otra organización puede no igualar los beneficios generales que tengo aquí.					
Compromiso normativo		1	2	3	4	5
17	Creo que una persona debe ser siempre leal a su institución.					
18	Saltar de una institución a otra me parece poco ético.					
19	Una de las principales razones por las que sigo trabajando para esta institución es que creo que la lealtad es importante y, por lo tanto, siento la obligación moral de permanecer.					
20	Si recibiera otra oferta para un trabajo mejor en otro lugar, no sentiría que fuera correcto dejar mi institución.					
21	Me enseñaron a creer en el valor de permanecer leal a una institución.					
22	Las cosas mejoraron en los días en que las personas permanecían en una organización durante la mayor parte de sus carreras.					

3. Estadística complementaria

Análisis de fiabilidad

Variable 1: Estrés laboral

Resumen del procesamiento de los casos		
	N	%
Válidos	234	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	234	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,885	24

Variable 2: Compromiso laboral

Resumen del procesamiento de los casos		
	N	%
Válidos	234	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	234	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,909	22

4. Consentimiento informado

Por la presente declaro que he leído el cuestionario de la investigación titulada:

.....
.....
....., del Sr (a),.....
tiene como objetivo medir

He tenido la oportunidad de preguntar sobre ella y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Consiento voluntariamente participar en esta investigación como participante.

Nombre del participante:

.....

Su participación en este estudio no implica ningún riesgo de daño físico ni psicológico para usted. Es así que todos los datos que se recojan, serán estrictamente **anónimos y de carácter privados**. Asimismo, los datos entregados serán absolutamente **confidenciales** y sólo se usarán para los fines científicos de la investigación. El responsable de esto, en calidad de **custodio de los datos**, será el Investigador Responsable del proyecto, quien tomará todas las medidas necesarias para cautelar el adecuado tratamiento de los datos, el resguardo de la información registrada y la correcta custodia de estos.

Desde ya le agradecemos su participación.

.....

NOMBRE
Investigador Responsable