

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE CAJAMARCA, AÑO 2016.

ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND WORK-RELATED STRESS OF EMPLOYEES OF THE REGIONAL TEACHING HOSPITAL OF CAJAMARCA, 2016.

¹Nelly Margarita Angulo Chávez , ²Flor Alicia Calvanapón Alva , ³Vhanya Olenka Malpica Risco

¹Alumna de la escuela profesional de Administración, Universidad César Vallejo

²Docente de la escuela profesional de Administración, Universidad César Vallejo

³Docente de la escuela profesional de Administración, Universidad César Vallejo

Recibido: 15 mayo 2017 - Aceptado: 26 junio 2017

DOI: dx.doi.org/10.18050/Cientifi-k.v5n1a2.2017

RESUMEN

La siguiente investigación tiene como objetivo principal determinar la relación entre el compromiso organizacional y el estrés laboral de los colaboradores del Hospital Regional Docente de Cajamarca, año 2016. Es una investigación correlacional, con diseño no experimental transversal. Así mismo, para la variable compromiso organizacional se aplicó la técnica de la encuesta con su instrumento del cuestionario denominado "Análisis Factorial de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen" y para la variable estrés laboral un cuestionario denominado "índice tensión relacionada al trabajo". La población estuvo conformada por 939 colaboradores de la organización y una muestra de 273 colaboradores. Al correlacionar las variables se concluye que existe una relación débil entre el compromiso organizacional y estrés laboral con un índice de 0,287.

Palabras clave: Compromiso, estrés, organización.

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the relationship between organizational commitment and employees' work-stress at the Regional Teaching Hospital of Cajamarca in 2016. This was a correlational research with a non-experimental and cross-sectional design. In addition, for the organizational commitment variable, the survey technique was applied with the "Meyer and Allen Factorial Analysis of Organizational Commitment Scale" questionnaire as an instrument, and for work-related stress, a "work-related stress index" questionnaire. The population was made up of 939 employees with the sample consisting of 273 employees of this organization. When correlating the two variables, it was concluded that there is a weak relationship between organizational commitment and work-related stress, with an index of 0,287.

Keywords: commitment, stress, organization.

I. INTRODUCCIÓN

Los problemas que presenta el Hospital Regional Docente de Cajamarca son los siguientes: La deficiente cultura organizacional por la cual el comportamiento de la organización depende mucho de la forma en la que se apliquen las normas, hábitos, valores por parte de sus colaboradores. Los colaboradores de la institución no se sienten comprometidos con la institución, así mismo el personal no se organiza de una forma determinada para alcanzar las metas propuestas.

El proyecto de investigación se centró en saber cómo se relaciona el estrés laboral y el compromiso de los trabajadores. En relación al marco teórico Meyer y Allen, (1997) "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" (p.61). Meyer et al. (citado por Cabrera et al., 2012. p.17), consideran que "el compromiso organizacional consta de tres dimensiones: afectivo, de continuidad y normativo". Compromiso afectivo: "Esta dimensión hace referencia al involucramiento e identificación del colaborador hacia la organización. Aquellas personas que cuentan con un nivel elevado de compromiso se mantienen en la institución porque ellos así lo quieren" (p.17). Respecto al Compromiso continuidad citado por Cabrera y Urbiola (2012) "Hace referencia a que los colaboradores son responsables de aquellos costos que produce al dejar o abandonar la organización y las pocas oportunidades de poder encontrar un nuevo empleo" (p.17). Compromiso normativo: hace mención a que el trabajador resista en su puesto de trabajo; en la cual, se sienten obligados a mantenerse por el puesto de trabajo que le brindaron (p.18). Estrés laboral: Para esta dimensión Leka, Amanda y Tom (2004), afirman que "El estrés laboral es aquel enfrentamiento por el cual el individuo pasa ante cualquier exigencia y presiones profesionales, que a la vez éstas impiden sus competencias para afrontar en su puesto de

trabajo" (p.3). Sobrecarga laboral; esta dimensión nos da a conocer aquellas condiciones físicas en la cual se realiza el trabajo, el exceso de trabajo, los cambios repentinos que puedan darse dentro del puesto de trabajo, el agotamiento causado por el esfuerzo físico realizado en la institución (Peiró,1999).

El problema que presenta la investigación es ¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y el estrés laboral de los colaboradores del Hospital Regional Docente de Cajamarca, año 2016? Así mismo el objetivo principal es el determinar la relación entre el compromiso organizacional y el estrés laboral de los colaboradores, los objetivos específicos son identificar la relación entre compromiso afectivo y estrés laboral de los trabajadores e identificar la relación entre compromiso de continuidad y estrés laboral de los colaboradores de la institución. El principal antecedente de investigación es el de Sánchez (2013), "Compromiso laboral y estrés en los empleados de bancos y cajas". Entre los antecedentes se realizó una investigación cuyo propósito fue analizar el compromiso laboral y estrés en los trabajadores. En el estudio realizado se analizan los elementos del compromiso organizacional en la cual consta de 368 colaboradores, aplicando un cuestionario con una muestra de 102 colaboradores del grupo, estableciendo algunos componentes del modelo de Allen y Meyer (1997). Concluye que la relación entre el estrés del colaborador y el compromiso, da como efecto que cuanto más elevado compromiso tengan los colaboradores, bajo sera el nivel de estrés que se produce en la institución. Así mismo, al aplicar la correlación entre la dimensión compromiso afectivo y estrés laboral se llegó al resultado que existe una correlación positiva baja con una valor de significancia de 0.326, en lo cual la dimensión afectiva mejora la variable estrés, es decir, mayores niveles de compromiso afectivo causan ausencia de estrés (pp.95-98).

II. MATERIAL Y MÉTODOS

Tipo de investigación descriptivo correlacional debido a que se estudia la relación entre las dos variables establecidas. El diseño es no experimental, ya que son estudios que se efectuaron sin la manipulación o modificación de las variables. La población objetivo está constituida por los

colaboradores del Hospital Regional Docente de Cajamarca, los cuales son un total de 939 trabajadores, que actualmente se encuentran laborando en dicha institución, aplicando la fórmula de población finita se obtuvo una muestra de 273 personas.

III. RESULTADOS

Tabla 1. Distribución de la media y desviación estándar de la variable Compromiso Organizacional.

Dimensiones	Indicadores	Media	Desviación estándar	Nivel
Compromiso afectivo	Identificación con la organización	2.57	1.10	Moderado
	Involucramiento con la organización	1.84	0.86	Débil
	Total	2.21	0.98	Moderado
Compromiso de continuidad	Inversiones en la organización	2.84	1.08	Moderado
	Percepción de alternativas	2.39	0.94	Moderado
	Total	2.62	1.01	Moderado
Compromiso normativo	Lealtad	2.47	1.03	Moderado
	Sentido de obligación	2.36	1.11	Débil
	Total	2.41	1.07	Moderado
Compromiso Organizacional	Total	2.41	1.07	Moderado

Nota: La tabla anterior muestra el promedio de los indicadores de cada dimensión y de la variable compromiso organizacional, la cual se encuentra en un nivel moderado con un 2.41.

Tabla 2. Distribución de la media y desviación estándar de la variable Estrés Laboral.

Dimensiones	Indicadores	Media	Desviación estándar	Nivel
Sobrecarga laboral	Carga	2.75	1.09	Bajo
	Calidad de trabajo	2.34	0.92	Medio
	Balance	2.00	1.10	Bajo
	Total	2.36	1.04	Medio
Conflicto y ambigüedad en el rol	Autoridad	2.10	0.99	Bajo
	Claridad	2.60	1.03	Medio
	Información	2.64	1.06	Bajo
	Total	2.44	1.03	Bajo
Relaciones interpersonales	Aprecio	1.84	0.85	Bajo
	Expectativas	2.90	1.19	Bajo
	Decisiones	2.34	1.35	Bajo
	Total	2.36	1.13	Bajo
Desarrollo de una carrera	Promoción	3.55	1.17	Alto
	Percepción Jefe	2.74	1.09	Bajo
	Inclusión	2.21	1.21	Bajo
	Total	2.83	1.16	Medio
Estructura organizacional	Entrenamiento	1.74	0.95	Bajo
	Influencia	2.59	1.07	Bajo
	Conflicto	2.05	0.92	Bajo
	Total	2.13	0.98	Bajo
Estrés Laboral	Total	2.43	1.16	Medio

Nota: La tabla anterior muestra el promedio de los indicadores de cada dimensión y de la variable Estrés Laboral, la cual se encuentra en un nivel medio con un 2.43.

Tabla 3. Relación entre la dimensión compromiso afectivo y el variable estrés laboral.

			Compromiso afectivo	Estrés laboral
Rho de Spearman	Compromiso afectivo	Coefficiente de correlación	1,000	0,648
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	273	273
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	0,648	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	273	273

Nota: En la tabla podemos observar que al relacionar el compromiso afectivo con el estrés laboral podemos visualizar que la correlación de Spearman es de 0.648, lo cual nos muestra que hay una correlación positiva moderada.

Tabla 4. Relación entre la dimensión compromiso de continuidad y el variable estrés laboral.

			Compromiso de continuidad	Estrés laboral
Rho de Spearman	Compromiso de continuidad	Coefficiente de correlación	1,000	0,201
		Sig. (bilateral)	.	0,001
		N	273	273
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	0,201	1,000
		Sig. (bilateral)	0,001	.
		N	273	273

Nota: En la tabla podemos observar que al relacionar el compromiso de continuidad con el estrés laboral podemos visualizar que la correlación de Spearman es de 0.201, lo cual nos muestra que hay una correlación positiva baja.

Tabla 5. Relación entre la dimensión compromiso normativo y el variable estrés laboral.

			Compromiso Normativo	Estrés Laboral
Rho de Spearman	Compromiso normativo	Coefficiente de correlación	1,000	-0,024
		Sig. (bilateral)	.	0,698
		N	273	273
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	-0,024	1,000
		Sig. (bilateral)	0,648	.
		N	273	273

Nota: En la tabla podemos observar que al relacionar el compromiso normativo con el estrés laboral podemos visualizar que la correlación de Spearman es de -0.024, lo cual nos muestra que hay una correlación negativa muy baja.

Tabla 6. Correlación entre las variables estrés laboral y compromiso organizacional.

			Estrés laboral	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1,000	0,287
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	273	273
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	0,287	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	273	273

Nota: Al relacionar la variable estrés laboral con el compromiso organizacional podemos visualizar que la correlación de Spearman es de 0.287, lo cual nos muestra que hay una correlación positiva baja.

Tabla 7. Correlación entre las variables estrés laboral y compromiso organizacional.

			Estrés laboral	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1,000	0,287
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	273	273
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	0,287	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	273	273

Nota: al relacionar la variable estrés laboral con el compromiso organizacional podemos visualizar que la correlación de Spearman es de 0.287, lo cual nos muestra que hay una correlación positiva baja.

IV. DISCUSIÓN

Para identificar la relación entre la dimensión compromiso afectivo y el variable estrés laboral de los trabajadores del Hospital Regional Docente de Cajamarca año 2016, se aplicó la correlación de Spearman, teniendo como resultado una correlación positiva moderada con un valor de significancia de 0,648 entre la dimensión compromiso afectivo y el variable estrés laboral (tabla 3); a la vez, se puede observar que la dimensión compromiso afectivo tiene un puntaje del 65% encontrándose en un nivel moderado y la variable estrés laboral se encuentra en un nivel medio con un 70%. Esto se puede comparar con Sánchez (2013), con su título de tesis "Compromiso laboral y estrés en los empleados de bancos y Cajas". Donde llegó al resultado que existe una correlación positiva baja con una valor de significancia de 0.326, en lo cual la dimensión compromiso afectivo mejora la variable estrés; es decir, mayores niveles de compromiso afectivo causan

ausencia de estrés.

Para identificar la relación entre la dimensión compromiso de continuidad y el variable estrés laboral de los trabajadores del Hospital Regional Docente de Cajamarca año 2016, se aplicó la correlación de Spearman, teniendo como resultado una correlación positiva baja con un valor de significancia de 0,201 entre la dimensión compromiso de continuidad y el variable estrés laboral (tabla 4); a la vez, se puede observar que la dimensión compromiso de continuidad tiene un puntaje del 55% encontrándose en un nivel moderado y la variable estrés laboral se encuentra en un nivel medio con un 70%. Esto se puede comparar con Sánchez (2013), con su título de tesis "Compromiso laboral y estrés en los empleados de bancos y Cajas". Donde llegó al resultado que existe una correlación negativa muy baja con una valor de significancia de -0,042, en lo cual la dimensión compromiso de continuidad es motivado por la necesidad y

el empleado no tiene otras opciones de trabajo más que a la entidad.

Para identificar la relación entre la dimensión compromiso normativo y el variable estrés laboral de los trabajadores del Hospital Regional Docente de Cajamarca año 2016, se aplicó la correlación de Spearman, teniendo como resultado una correlación negativa muy baja con un valor de significancia de $-0,024$ entre la dimensión compromiso normativo y el variable estrés laboral; (tabla 5); a la vez, se puede observar que la dimensión compromiso normativo tiene un puntaje del 41% encontrándose en un nivel moderado y la variable estrés laboral se encuentra en un nivel medio con un 70%. Esto se puede comparar con Sánchez (2013), con su título de tesis "Compromiso laboral y estrés en los empleados de bancos y Cajas". Donde llegó al resultado que existe una correlación positiva baja con una valor de significancia de $0,339$, en lo cual la dimensión compromiso normativo mejora la variable estrés; es decir, mayores niveles de compromiso normativo causan ausencia de estrés (pp. 95-98).

Por su parte, en la investigación de Sanjeev y Rathore (2014), con su título de tesis "Explorar la relación entre el estrés de trabajo y el compromiso organizacional: Un estudio en el sector de la India". Llegó a la conclusión

que hay una correlación negativa baja entre el compromiso normativo y estrés laboral con un valor de significancia del $-0,294$; es decir, que existen otros factores que están afectando el compromiso normativo de los colaboradores (p.49). Meyer et al. (1997), citado por Cabrera et al. (2012.p.18), "Nos dice que esta dimensión hace mención a que el trabajador resista en su puesto de trabajo; en la cual, se sienten obligados a mantenerse por el puesto de trabajo que le brindaron". Finalmente según Arias (2001), nos dice que en este tipo de compromiso nace un sentimiento de permanecer en dicho lugar, ya sea porque sienten que están en deuda con la organización por haberles dado la oportunidad de laborar en ella (pp. 9-10).

Según Leka, Amanda y Tom (2004), afirma que "El estrés laboral es aquel enfrentamiento por el cual el individuo pasa ante cualquier exigencia y presiones profesionales, que a la vez éstas impiden sus competencias para afrontar en su puesto de trabajo". Para Meyer y Allen (1997), "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" (p. 61).

V. CONCLUSIONES

1. Existe relación positiva baja entre el compromiso organizacional y el estrés laboral de los colaboradores del Hospital Regional Docente de Cajamarca, año 2016. Obteniéndose $0,287$ de significancia, habiendo una correlación inversa.
2. Al relacionar la dimensión compromiso afectivo y estrés laboral de los colaboradores, se obtuvo una correlación positiva moderada con un valor de significancia de $0,648$.
3. Existe relación positiva baja entre el compromiso de continuidad y estrés laboral, obteniéndose como resultado un valor de significancia de $0,201$, es decir que sí existe una relación entre la dimensión y la variable estrés laboral.
4. Al relacionar la dimensión compromiso normativo y el variable estrés laboral e obtuvo una correlación negativa muy baja con un valor de significancia de $-0,024$, lo cual indica que no hay correlación entre la dimensión y el variable estrés laboral.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Baptista, P., Fernández, C. & Hernández, R. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ª ed.). México: Mc Graw - Hill Interamericana.
2. Cabrera, J. & 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.
3. Chang, C. & Chang W. (2008). *Prácticas de marketing interno y las interacciones de rotación de los empleados en hoteles de turismo libre*. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 4(2), 161-208.
4. Chou, C., Jou, J. & Fu, F. (2008). *Desarrollo de un instrumento para medir el concepto de marketing interno*. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 13(3), 66-79.
5. Leka, B., Amada, G. & Tom, C. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Francia: Organización Mundial de la Salud.
6. Meller, P. & Allen, N. (1997). *Compromiso en el lugar de trabajo: La teoría, la investigación y aplicación*.
7. Peiró, J. (1999). *Delimitación conceptual del estrés y modelos interpretativos*. (1ª ed.). Madrid: Eudema.
8. Sánchez, I. (2013). *Compromiso laboral y estrés en los empleados de bancos y cajas*. *Pecunia*, (16), pp. 85-1