



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA**

Trabajo Académico

Estrés laboral y compromiso organizacional en los enfermeros que laboran
en el Servicio de Emergencia en un Hospital Regional, Ica 2023

Para optar el Título de
Especialista en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres

Presentado Por:

Autora: Espinoza Zea, Marilia Karen

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5283-8460>

Asesor: Mg. Camarena Chamaya, Luis Miguel

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0147-5011>

Línea de Investigación General

Salud, enfermedad y Ambiente

Lima – Perú

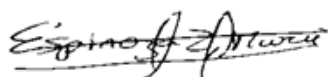
2023

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

Yo, Espinoza Zea, Marilia Karen, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado “Estrés laboral y compromiso organizacional en los enfermeros que laboran en el Servicio de Emergencia en un Hospital Regional, Ica 2023”, Asesorado por el Docente Mg. Camarena Chamaya, Luis Miguel, DNI N° 46992019, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-0147-5011>, tiene un índice de similitud de 19 (Diecinueve) %, con código oid:14912:309232059, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor(a)
 Espinoza Zea, Marilia Karen
 DNI N° 47809470



.....
 Firma del Asesor
 Mg. Camarena Chamaya, Luis Miguel
 DNI N° 46992019

Lima, 11 de Junio de 2023

DEDICATORIA

Con toda mi fe dedico este proyecto de tesis a Dios por regalarme salud y fortaleza para el logro de mis metas, a mi madre, porque siempre me están brindando su apoyo de forma incondicional.

AGRADECIMIENTO

A los docentes de la Universidad Norbert Wiener.

Asesor: Mg. Camarena Chamaya, Luis Miguel

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0147-5011>

JURADO

Presidente : Dra. Reyes Quiroz, Giovanna Elizabeth

Secretario : Mg. Fuentes Siles, Maria Angelica

Vocal : Mg. Cabrera Espezua, Paola

ÍNDICE

Resumen	x
Abstract	xi
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	4
1.2.1. Problema general	4
1.2.2. Problemas específicos	4
1.3. Objetivos de la investigación.....	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos	5
1.4. Justificación de la investigación	5
1.4.1. Teórica	5
1.4.2. Metodológica	5
1.4.3. Práctica	6
1.5. Delimitaciones de la investigación	6
1.5.1. Temporal.....	6
1.5.2. Espacial.....	6
1.5.3. Población o unidad de análisis.....	6
2. MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes	8

2.1.1.	A nivel internacional:.....	8
2.1.2.	A nivel nacional:	11
2.2.	Bases teóricas.....	13
2.2.1.	Primera variable: Estrés laboral.....	13
2.2.2.	Segunda variable: Compromiso organizacional.....	15
2.2.3.	Rol de la enfermera sobre el tema.....	17
2.3.	Formulación de hipótesis	19
2.3.1.	Hipótesis general	19
2.3.2.	Hipótesis Específicas	19
3.	METODOLOGÍA	20
3.1.	Método de la investigación	20
3.2.	Enfoque de la investigación	20
3.3.	Tipo de investigación.....	20
3.4.	Diseño de la investigación.....	21
3.5.	Población, muestra y muestreo	21
3.5.1.	Población:	21
3.5.2.	Muestra y muestreo:	21
3.6.	Variables y Operacionalización	21
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.7.1.	Técnica	23
3.7.2.	Descripción de instrumentos	23
3.7.3.	Validación.....	24

3.7.4. Confiabilidad.....	25
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	25
3.9. Aspectos éticos.....	26
3.9.1. Principio de autonomía	26
3.9.2. Principio de beneficencia	26
3.9.3. Principio de no maleficencia	26
3.9.4. Principio de justicia	27
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	28
4.1. Cronograma de actividades	28
4.2. Presupuesto	29
5. REFERENCIAS	30
ANEXOS.....	39
Anexo 1. Matriz de consistencia	40
Anexo 2: CUESTIONARIO:	41
Anexo 3. Consentimiento informado	45

Resumen

Introducción: El estrés laboral es una preocupación creciente en la actualidad, ya que puede tener consecuencias negativas en los enfermeros. Por otro lado, el compromiso organizacional es un factor clave para el rendimiento y el bienestar de los enfermeros.

Objetivo: Analizar la relación del estrés laboral con el compromiso organizacional en los enfermeros del Servicio de Emergencia en un Hospital Regional de Ica 2023. **Métodos:** estudio de método científico hipotético-deductivo, de tipo aplicada, cuantitativo, no experimental, correlacional. La muestra censal estará formada por 78 enfermeros del servicio de emergencias del hospital Regional de Ica. Se utilizará la encuesta para aplicar los cuestionarios de escala Likert, los cuales están validados y son confiables para medir las variables en estudio. Los datos recolectados serán procesados en Microsoft Excel y SPSS para desarrollar la estadística descriptiva e inferencial, para realizar la contrastación de hipótesis utilizando la prueba Rho de Spearman.

Palabras claves: Estrés laboral, compromiso organizacional, enfermería, servicio de emergencia.

Abstract

Introduction: Work stress is a growing concern today, since it can have negative consequences on nurses. On the other hand, organizational commitment is a key factor for the performance and well-being of nurses. **Objective:** To analyze the relationship of work stress with organizational commitment in nurses from the Emergency Service at a Hospital Regionally in Ica 2023. **Methods:** a basic, quantitative, non-experimental, correlational, hypothetical-deductive scientific method study. The census sample will be made up

78 nurses from the emergency service of the Ica hospital Regionally. The survey will be used to apply the Likert scale questionnaires, which are validated and reliable to measure the variables under study. The collected data will be processed in Microsoft Excel and SPSS to develop descriptive and inferential statistics, to perform the hypothesis testing using Spearman's Rho test.

Keywords: Work stress, organizational commitment, nursing, emergency service.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

En medio de la crisis económica a la que se enfrentan muchos países debido a la propagación mundial de la pandemia del coronavirus (COVID-19), se prevé que la recesión sanitaria, económica y social afecte gravemente al mercado laboral. Requisitos y exigencias del puesto. En este sentido, los sectores público y privado en el Perú enfrentan una difícil situación, afectando especialmente al sector salud a nivel estatal, provocando un mayor grado de estrés laboral que afecta directamente la salud mental y física de los trabajadores. un problema para la organización. Sin embargo, la investigación muestra que un alto nivel de compromiso organizacional (CO) ayuda a manejar el estrés laboral (EL) y algunos argumentan que la lealtad sigue siendo un factor clave en el éxito organizacional (1).

El aumento de la competencia y la demanda, las altas demandas de productividad laboral y las largas horas de trabajo contribuyen al desarrollo del estrés laboral; No solo eso, sino que también es un aviso sobre las consecuencias que pueden afectar a tu salud física y mental. La globalización y los avances tecnológicos han cambiado mucho el mundo del trabajo en los últimos tiempos, lo que dificulta distinguir y definir diferentes áreas de la vida. En muchos casos, los empleados siguen trabajando desde casa fuera del horario laboral (2) .

La actividad ocupacional es una de las actividades que se realizan en la vida de una persona, la mayor parte del tiempo se dedica al trabajo, las actividades personales, físicas, cognitivas y emocionales son las actividades más exigentes y más impactantes en la vida humana, genera interacciones sociales de este tipo que puede conducir a resultados beneficiosos, y también puede ser la causa de diversas enfermedades como el estrés (3).

La participación organizacional es un constructo multidimensional, donde la investigación ha demostrado que existen variables que pueden ser manipuladas para inducir diferentes tipos de compromiso; en cambio, hay variables que afectan la participación pero que no pueden ser controladas por la organización. Por ejemplo, se encontró que cuanto mayor era el empleado y más tiempo o permanecía en la organización, mayor era su compromiso organizacional (4).

De igual forma, a medida que aumenta el CO en cuanto al género, se encontró que las mujeres muestran más compromiso organizacional. Además, la participación aumenta con el tamaño de la organización, por lo que las tasas de participación son menores en las empresas más pequeñas. Las consecuencias del CO incluyen cambios en la ciudadanía, el profesionalismo, el compromiso laboral, el compromiso organizacional, la inteligencia emocional, la productividad, la innovación, el manejo del estrés y la dirección del aprendizaje (5).

El estrés laboral presentado por profesionales de salud en los últimos años aumentó drásticamente debido a la nueva coyuntura sanitaria, así lo demuestran los muchos trabajos realizados en el país, con profesionales de salud especialmente enfermeros que se encargaban de atender las emergencias Covid- 19. Obando y col. (6) por ejemplo cuando midió el nivel de ansiedad, estrés y depresión en estos profesionales encontrando que el 39.1% de los profesionales sufría de alguno de estos padecimientos. Así también a nivel internacional en estudios como el de Juárez, que evaluó el estrés mediante el test MBI y denominó como un semáforo naranja a la situación de los enfermeros por la fuerte exposición al contagio y al estrés que esta situación provoca en ellos (7).

Por otro lado, también se debe mencionar que el estrés no es una variable que apareció recién en el personal durante la pandemia, ya que, al ser una profesión de alto riesgo y exposición

a estresores, se reconoce que el estrés siempre ha estado presente, así lo indica Sarmiento (8) que realizó una investigación sobre estrés el personal de emergencia de un hospital en el 2019. De manera internacional de igual manera en investigaciones precedentes a la pandemia, como las realizadas por Blanca (9) en el 2018 realizado en España.

Con respecto al compromiso organizacional en personal de emergencia, se puede mencionar que este juega un papel importante como competencia del personal, dado que su trabajo requiere mayor participación instantánea y en cualquier momento. El compromiso conforma un valor importante para el desarrollo de las actividades dentro del área de emergencias, por obvios motivos éticos, pero no se deduce que el compromiso que muestre el personal de emergencias debe estar relacionado con las condiciones que le otorga el hospital para llevar a cabo sus tareas (10).

El compromiso se puede influir en cómo se realiza la atención a los pacientes de emergencias, que es importante, también es importante que den al profesional, el ambiente propicio para que este lo pueda llegar a cabo, de lo contrario este puede caer en estrés o burnout, llevando al límite personal del profesional, colocándolo en posición crítica que puede desencadenar peores situaciones para los pacientes.

Por lo que los enfermeros del servicio de emergencia en el hospital en estudio mencionaron que la alta cantidad de pacientes que llegan a emergencia les genera gran cantidad de tensión y preocupación porque no saben si podrán atenderlos a todos, lo cual puede relacionarse con su grado de compromiso con el hospital, por lo que en la presente investigación se plantea hallar la relación existente entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en los enfermeros del servicio de emergencia en un Hospital Regional de Ica 2023.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación del estrés laboral con el compromiso organizacional en los enfermeros del Servicio de Emergencia en un Hospital Regional de Ica 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación de la dimensión cansancio emocional del estrés laboral con el compromiso organizacional en los enfermeros del Servicio de Emergencia en un Hospital Regional de Ica 2023?
- ¿Cuál es la relación de la dimensión despersonalización del estrés laboral con el compromiso organizacional en los enfermeros del Servicio de Emergencia en un Hospital Regional de Ica 2023?
- ¿Cuál es la relación de la dimensión realización personal del estrés laboral con el compromiso organizacional en los enfermeros del Servicio de Emergencia en un Hospital Regional de Ica 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Analizar la relación del estrés laboral con el compromiso organizacional en los enfermeros del Servicio de Emergencia en un Hospital Regional de Ica 2023

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación de la dimensión cansancio emocional del estrés laboral con el compromiso organizacional en los enfermeros del Servicio de Emergencia en un Hospital Regional de Ica 2023
- Determinar la relación de la dimensión despersonalización del estrés laboral con el compromiso organizacional en los enfermeros del Servicio de Emergencia en un Hospital Regional de Ica 2023
- Determinar la relación de la dimensión realización personal del estrés laboral con el compromiso organizacional en los enfermeros del Servicio de Emergencia en un Hospital Regional de Ica 2023

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

La justificación del estudio es que contribuye al conocimiento científico de los profesionales médicos y, además, ayuda a promover el cambio para comprender mejor los conceptos de estrés laboral y compromiso con el resultado de la organización.

1.4.2. Metodológica

Se ha intentado utilizar modelos de correlación para obtener información fiable y determinar si existe una relación cuando se contrastan ambas variables. De igual manera, se trató de confirmar la confiabilidad de las herramientas utilizadas, que permitieran una mejor comprensión del tema además de contribuir a la comprensión de lo que se estaba estudiando, se justifica la investigación en el aspecto metodológico, ya que para el desarrollo se hace uso del método científico, bajo un enfoque cuantitativo no experimental y de nivel correlacional,

usando instrumentos de recolección de datos válidos y confiables de investigadores representativos que fueron elaborados para medir las variables de estudio en una población de estudio específica.

1.4.3. Práctica

El estudio es importante para el análisis basado en resultados del Estrés Laboral y el Compromiso Organizacional que se desarrolla dentro de la organización y puede extenderse a otras organizaciones. Finalmente, educar a la población investigadora en un desarrollo ambientalmente adecuado, se justifica en el aspecto práctico, ya que será aplicado a una población de estudio aun no explorada, que es necesario de información y evidencia científica real para el profesional de enfermería.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

La delimitación temporal de la investigación se delimita a los meses de julio a abril del año 2023, por ello, el estudio consiste en analizar el fenómeno en ese rango de tiempo, ya que los datos recolectados tendrán ese periodo de procedencia.

1.5.2. Espacial

La delimitación espacial está centrada en un Hospital de Ica que tiene su sede principal en la avenida C. Castrovirreyna 759, Ica 11002 en el distrito y Cercado de Ica, Perú.

1.5.3. Población o unidad de análisis

La población o unidad de análisis o sujetos de estudio serán las y los enfermeros que trabajan en el área asistencial del servicio de Emergencia que se encuentran en un Hospital de Ica.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional:

Orozco (11) en el 2022, en Ecuador, tuvo el objetivo de “evaluar el nivel de estrés del personal de enfermería del servicio de Emergencias en COVID 19 del Hospital del sur de Quito”. Estudio descriptivo y observacional con diseño no experimental transversal. Muestra de 145 enfermeros que tenían más de seis meses de servicio en dicha institución. Metodo, el instrumento empleado fue el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI). Resultado, los grupos que sufrieron un mayor cansancio emocional fueron del género femenino (72%), solteros (66%), con grado de licenciado (71%) y con labores en asistencia y operación (95%). El 61% de los profesionales demostró tener un nivel alto de despersonalización mientras que el resto se ubicó a un nivel moderado; por otro lado, el 55% demostró tener un nivel alto de realización personal, seguido del 23% con un nivel moderado y el 21% con un nivel bajo. Se concluyó que los profesionales en estudio están experimentando altos niveles de estrés, lo que es preocupante porque podrían desarrollar apatía hacia el paciente.

Na Li et al (12), en China, realizaron una investigación cuyo objetivo de estudio fue “determinar el estrés laboral entre las enfermeras de quirófano chinas, probar el efecto mediador del agotamiento y verificar el efecto moderador del compromiso organizacional entre el estrés laboral y la salud mental”, utilizando una metodología descriptiva retrospectiva de corte transversal. Se implementó un método de muestreo de múltiples etapas, seleccionando 30 hospitales y 509 enfermeras de quirófano en Beijing, utilizando cuestionarios para evaluar el estrés laboral, agotamiento y compromiso organizacional, y se aplicó un análisis de ruta de múltiples grupos para investigar efectos mediadores y moderadores en el periodo de marzo a junio de 2017. El 70,3% de los enfermeros

experimentó estrés laboral, con efectos negativos en el compromiso organizacional mediados por agotamiento emocional y despersonalización. El análisis de ruta de múltiples grupos reveló diferencias en los coeficientes de ruta entre los grupos de compromiso excesivo bajo y alto, concluyendo que el estrés laboral afecta de manera distinta a las enfermeras con diferentes niveles de exceso de compromiso, con el burnout desempeñando un papel mediador y el exceso de compromiso actuando como moderador en la relación entre estrés laboral, agotamiento y compromiso organizacional.

Zalusky y Makara-Studzińska, (13) en el 2019, en Polonia, tuvieron como objetivo” examinar las relaciones recíprocas el trabajo emocional, el compromiso organización y el burnout en un grupo de enfermeras polacas”. Estudio cuantitativo, correlacional, transversal. Muestra de 100 enfermeras seleccionadas aleatoriamente de un hospital en Cracovia. Método, se empleó la técnica de la encuesta y los instrumentos utilizados fueron el cuestionario MBI para la el burnout, el cuestionario Escala de actuación profunda y superficial para el trabajo emocional y el UWES para el compromiso organizacional. Resultado, la prueba Pearson demostró relaciones inversamente proporcionales entre el compromiso organizacional y burnout ($r=-0.646$), identificando también relaciones negativas entre las dimensiones de estas variables. Así mismo denoto una relación positiva entre el burnout y los sentimientos ocultos ($r=0.342$). Se concluyó que el compromiso organizacional en el trabajo es un constructo distinto y negativamente relacionado con el burnout.

Haji et al (14) en el 2021, en Irán, tuvieron como objetivo “Predecir el compromiso organizacional de las enfermeras en el Hospital Imam Khomeini en Mahabad en función de los componentes de la ética profesional y el estrés laboral en la pandemia de Corona”, este estudio fue descriptivo-correlacional, la población objetivo fueron todas las enfermeras del

Hospital Imam Khomeini en Mahabad en 2020, seleccionadas mediante muestreo aleatorio simple (n=140). Se utilizaron tres cuestionarios estándar para evaluar el compromiso organizacional, ética profesional y estrés laboral. Los resultados revelaron una correlación positiva y significativa entre ética profesional y compromiso organizacional, mientras que la correlación entre estrés laboral y compromiso organizacional fue negativa y significativa. Los hallazgos sugieren que la ética profesional predice positivamente el compromiso organizacional ($\beta = 0,639$), mientras que el estrés laboral lo predice negativamente ($\beta = -0,338$). En conclusión, se recomienda considerar medidas éticas y la reducción del estrés laboral para aumentar el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Imam Jomeini en Mahabad durante la pandemia de la COVID-19.

Saadeh y Suifan (15), en el 2020, en Jordania, tuvieron el objetivo de “examinar el efecto del estrés laboral en el compromiso y apoyo organizacional de profesionales de la salud de hospitales en Amman, Jordania”. Estudio correlacional transversal. Muestra de 500 trabajadores que pertenecían a seis hospitales de Jordania. Método, utilizaron como técnica la encuesta y como instrumentos: el cuestionario de Estrés Laboral basado en Parker y Decotis y el cuestionario de Compromiso Organizacional basado en Meyer y Herscovitch. Resultado, el análisis de regresión halló que el estrés laboral tuvo un efecto negativo y significativo sobre el compromiso organizacional ($R=-0.227$). Asimismo, el estrés laboral ejerció una influencia inversa sobre el apoyo organizacional. Por otro lado, el apoyo supuso un factor mediador de impacto negativo entre las variables. Se concluyó que el incremento del grado de estrés laboral en los trabajadores de salud disminuiría el compromiso organizacional, afectando la calidad de la atención del paciente.

2.1.2. A nivel nacional:

Campana (16) en el 2021, tuvo el objetivo de “evaluar el estrés laboral y su relación con el compromiso organizacional en trabajadores del Hospital Sub Regional Andahuaylas”. Estudio descriptivo-correlacional de diseño no experimental. Muestra de 54 personas que laboraban en el servicio de emergencia de un hospital peruano. Método, emplearon dos instrumentos: cuestionario MBI para medir la primera variable y la Escala de Compromiso Organizacional (ECO) para la segunda. Resultados, se descubrió que el 39%, 35% y 26% tenían un nivel regular, bajo y alto, respectivamente, de estrés laboral. Asimismo, el 44%, 30% y 26% demostraron tener un nivel regular, bajo y alto, respectivamente, en compromiso organizacional. Con la prueba Spearman, se halló una relación inversamente proporcional débil ($Rho = -0.337$). Se concluye que, a mayores niveles de estrés laboral experimentados por el personal de salud, menor es su grado de compromiso.

Canchaya (17) en el año 2022, en Huancayo, tuvo como objetivo “Determinar la relación entre compromiso organizacional y bienestar laboral en el profesional de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale – Essalud Huancayo”, En este estudio de investigación básica y correlacional, se examinó la relación entre el compromiso organizacional y el bienestar laboral en 148 profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale - Essalud Huancayo en 2020. El 53,4% de los enfermeros mostraron un compromiso organizacional y bienestar laboral medio. Se encontró una relación directa significativa entre el compromiso organizacional y el bienestar laboral ($p=0,000$). El 27,7% tenía un compromiso organizacional alto y un bienestar laboral medio. En cuanto al bienestar laboral, el 81,8% lo calificó como medio, el 16,9% como alto y solo el 1,4% como bajo. En relación al compromiso organizacional, el 62,2% fue categorizado como medio, el 37,2% como alto y solo el 0,7% como bajo. La conclusión destaca una

relación significativa entre compromiso organizacional y bienestar laboral, especialmente en las dimensiones de compromiso afectivo y normativo con bienestar laboral intrínseco y extrínseco. No se encontró relación en las dimensiones de compromiso de continuidad con bienestar laboral intrínseco y extrínseco.

De la Cruz (18), en el 2022, tuvo como objetivo “determinar si existe relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de salud de un Policlínico en Lima Sur-Perú”. Estudio descriptivo-correlacional de diseño no experimental transversal. Muestra de 55 trabajadores de salud entre ellos, médicos, enfermeros, técnicos, etc. Método, se aplicó la técnica de la encuesta y se utilizaron dos instrumentos: los cuestionarios de Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS y ECO. Resultado, el 62% demostró tener un bajo grado de estrés y el 51% experimentó un mayor compromiso organizacional. Asimismo, la prueba Spearman estableció una relación débil inversamente proporcional débil entre las principales variables ($Rho = -0.337$), los mismo para el estrés con los componentes de compromiso, es decir, relación inversa débil con el compromiso afectivo ($Rho = -0.301$), relación inversa moderada con el compromiso de continuidad ($Rho = -0.438$) y relación inversa débil con el compromiso normativo ($Rho = -0.300$). Se concluyó que el estrés laboral afecta negativamente, pero en menor medida, el compromiso de los trabajadores estudiados.

Oyola (19), en el 2022, tuvo el objetivo de “Determinar la relación entre clima organizacional y nivel de estrés laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022”. Se implementó un método hipotético deductivo, con un tipo de investigación aplicada, de diseño no experimental de corte transversal en una muestra de 162 enfermeros a quienes se le aplicaron dos cuestionarios a fin de precisar los niveles presentes de clima organizacional y estrés laboral. Los principales resultados obtenidos mediante el coeficiente Rho de Spearman arrojaron la existencia de una significancia inferior a 0.05

($p < 0.05$) asimismo, el coeficiente obtenido fue de -0.932 , por lo tanto, se logró concluir que existe una relación inversa y negativa entre el clima organizacional y los niveles de estrés laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022

Ulloa (20), en el 2019, tuvo el objetivo de “determinar la relación que existe entre síndrome de Burnout y compromiso organizacional en profesionales de salud”. Estudio cuantitativo básico, hipotético-deductivo, no experimental, correlacional transversal. Muestra de 120 trabajadores activos. Método, los instrumentos aplicados fueron el cuestionario MBI para el burnout y el cuestionario ECO para la segunda variable. Resultado, se descubrió que los que sufrían de un mayor grado de burnout fueron los grupos de género femenino, de técnicos en enfermería y de experiencia entre 14 y 26 años; paradójicamente, estos grupos también demostraron experimentar un mayor compromiso organizacional. La prueba Spearman estableció una relación débil entre las variables ($Rho = 0.298$), una relación débil del estrés con el componente afectivo ($Rho = -0.221$), una relación moderada positiva con el componente de continuidad ($Rho = 0.567$) y una relación directa débil con el componente normativo ($Rho = 0.420$). Se concluyó que mayores niveles de burnout estimulan el compromiso organizacional en los trabajadores.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Primera variable: Estrés laboral

El estrés laboral es percibido de distintas formas por varios autores; sin embargo, todos alcanzan un punto similar. Según Patlán, es una reacción del trabajador frente a las exigencias laborales que no se acoplan ni equilibran con las habilidades y recursos del mismo. El estrés en el ambiente de trabajo es el resultado del surgimiento de factores psicosociales de riesgo que comprometen la salud laboral y establecen que el estrés no solamente perjudica el bienestar físico y mental de los individuos, sino que afecta a la

organización porque ocasiona absentismo laboral, costo en atención médica, pérdida en la productividad y bajo rendimiento (21).

El estrés laboral es explicado bajo diversos modelos teóricos que difieren en el origen y forma de este. A continuación, se desarrollan las teorías relacionadas al estrés laboral: En 1979, Karasek propuso el modelo Demanda-Control en el que actúan dos factores: (a) las demandas de trabajo que implican una exigencia psicológica para el individuo y (b) el control que tiene el trabajador sobre las mismas demandas, es decir, el desarrollo de habilidades y la autonomía para tomar de decisiones. De este modelo, derivó otro al que se agregó un nuevo factor: Apoyo; el cual refiere a un amortiguador del estrés como el clima en el ambiente laboral y los compañeros, los cuales son soportes para el individuo (22).

En 1996, Siegrist propuso el modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa, el cual se define como el desbalance que existe entre el esfuerzo del trabajador y la distribución de las recompensas generadas por la organización, que puede ser mediante incentivos económicos, reconocimientos o ascensos profesionales (23).

El estrés laboral puede ser medido a través de la presencia del síndrome Burnout. Si bien ambos no poseen el mismo concepto, lo que tienen en común es su efecto sobre la actitud del individuo, diferenciándose principalmente en la duración y el resultado. Por un lado, el estrés se presenta por episodios cortos y conlleva a resultados tanto positivos como negativos; por otro lado, el burnout se manifiesta de forma prolongada y conlleva únicamente a consecuencias negativas. Aun así, generan un cambio en el trabajador que será determinado después de aplicar el instrumento Maslach Burnout Inventory, adecuado para estos casos (24).

El estrés laboral se manifiesta a través de las siguientes dimensiones

- **Cansancio emocional:** Es la sensación de esfuerzo físico y fastidio emocional producidos por las continuas interacciones que los trabajadores tienen entre ellos. En el caso de los profesionales de enfermería, su relación con los pacientes se torna totalmente independiente, es decir, tiende a reducir los encuentros con el usuario, es indiferente y no llega a desarrollar interés por él (25).
- **Despersonalización:** Es el desarrollo de un comportamiento cínico y despreocupado hacia las personas que son clientes o usuarios para la organización, siendo acompañado de una sensación de irritabilidad y distanciamiento y ejerciendo la culpa hacia los demás. En el caso de los profesionales en enfermería, la despersonalización tiene como consecuencia una conducta de rechazo hacia los pacientes, manifestándose a través de reacciones negativas, falta de cortesía y desprecio (26)
- **Realización personal:** Una baja realización personal conlleva a la pérdida de confianza en uno mismo y el surgimiento de un autoconcepto negativo, carente de expectativas e insatisfacción, dando paso a impuntualidad, irresponsabilidad, absentismo y abandono del puesto de trabajo. En el caso de los profesionales en enfermería, el hecho de no sentirse realizados a nivel personal perjudica al trabajador en sí y el trabajo considerando que su autoconcepto está dañado y desconfía de sus habilidades, lo que conllevaría al fracaso y depresión (27).

2.2.2. Segunda variable: Compromiso organizacional

El compromiso organizacional es el vínculo que conecta a los trabajadores con la organización o empresa, permitiendo que el primero se sienta identificado con los valores y objetivos del segundo. El motivo para generar un compromiso organizacional parte de la necesidad de cumplir los objetivos estratégicos que están orientados a un mayor rendimiento de la organización; hecho que también es sentido de forma positiva desde el punto de vista

del trabajador puesto que logra estabilidad laboral y se siente útil para el alcance de los beneficios (28). Los factores involucrados en esta relación son percibidos de forma distinta; por un lado, Hernández y col. establecen que las características del trabajador, del trabajo en sí (incluyendo las funciones y roles del empleado) y del ambiente laboral estimulan el compromiso (29). Por otro lado, Abdulrahman afirma que los sentimientos son el factor vinculante, ya sea resultado de la internalización de presiones organizacionales previo o posterior a su ingreso (30).

El compromiso organizacional se compone de tres aspectos:

- **Compromiso afectivo:** Es el vínculo emocional que enlaza al trabajador y a la organización para la que labora (31). Los trabajadores con alto compromiso afectivo demuestran con su predisposición para continuar laboran en la misma organización por voluntad y porque existe coherencia entre los objetivos y valores de la entidad (32). En el campo de la enfermería, este compromiso se vincula con las características personales del profesional y las características estructurales de la institución de salud (33).
- **Compromiso de continuidad:** Es la percepción del trabajador frente a la idea de discontinuar su labor en la organización correspondiente. Es decir, es consciente de los costos, los peligros y las ventajas económicas de mantenerse dentro de la empresa; sin embargo, no siempre es un factor determinante porque es posible que el trabajador se quede por la remuneración y los beneficios por jubilación. En el campo de la enfermería, Aldana y col. determina que los profesionales que tienen un alto compromiso de continuidad están sujetos a la oportunidad de obtener conocimientos, experiencias, salarios y cualquier otro tipo de apoyo económico que pesan más frente a los costos por retirarse de la entidad de salud (34).

- **Compromiso normativo:** Es el deber moral que vincula al trabajador con la organización considerando que esta última invirtió en él y le otorgó beneficios que podrían traducirse a sentimientos de correspondencia. En otras palabras, surge un sentimiento de retribución por compromisos voluntarios, específicos y no revocables que nacen de la obligación y deber. En el campo de la enfermería, el compromiso normativo se manifiesta cuando el profesional se siente endeudado con la institución de salud para la que trabaja por los beneficios que le ha otorgado o las experiencias que ha tenido allí; un alto compromiso permitiría que comparta los valores de la organización, confíe en sus líderes y se sienta valorado (35).

2.2.3. Rol de la enfermera sobre el tema

En el campo de la enfermería, el estrés laboral aparece cuando sucede una situación adversa como la pandemia del virus SARS-CoV-2, afectando el bienestar y la salud del profesional porque está sometido a una intensa presión. Las circunstancias adversas se traducen en presenciar el dolor, las enfermedades terminales y la muerte del paciente, así como también la atención de hechos urgentes, demandas laborales, conflictos del rol, pacientes problemáticos, comunicación entre los compañeros de trabajo; entre otros (36). En apoyo a esta premisa, Labrague y col. agregan que el entorno de trabajo de los enfermeros es muy complejo dado que los pacientes requieren de atención personalizada, la cual está sujeta a cambios constantes; sumado a esto, existen factores como sobrecarga laboral, apoyo social inadecuado, liderazgo insuficiente, limitaciones institucionales, entre otros. Como consecuencia, la calidad de atención de enfermería disminuye, el profesional tiene la intención de marcharse a través de sus ausencias temporales y, sin duda, la seguridad del paciente corre peligro (37).

El estrés laboral, vinculado con el síndrome Burnout, en los profesionales de enfermería tiene un grado más alto de complejidad. A pesar de que recorren un mismo camino, el burnout va más allá cuando la autoeficacia y el apoyo social no fueron suficientes para el trabajador. A continuación, se observa la participación de los factores para que surja estrés y burnout (38).

El estrés laboral de los enfermeros(as) es percibido a través de la medición de los niveles de cansancio emocional, despersonalización y realización personal, componentes del burnout. En cuanto al compromiso organizacional, relacionado al campo de la salud, este cumple un rol fundamental para el rendimiento del trabajador y de la institución. De acuerdo a Neves y col., el nexo laboral entre compañeros y las condiciones laborales son sumamente importantes porque influyen en el compromiso y, en consecuencia, los resultados en la salud de los pacientes (39).

En el campo de la enfermería, el compromiso organizacional se demuestra a través del cuidado y trato del profesional hacia el paciente, siendo resultado de un estado psicológico favorable por sentirse identificado con la institución de salud. Según Karami y col., este compromiso es un requisito previo para el desempeño de la labor de los enfermeros porque se anticiparía a los efectos negativos como conflictos, agotamiento y rotación, así como también para preservar la salud de los atendidos; en algunos casos, como retribución algunos profesionales obtienen una mayor remuneración y mejores relaciones de amistad (40).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

H1: Existe una relación inversa y significativa entre el Estrés Laboral y el Compromiso Organizacional en los enfermeros del Servicio de Emergencia en un Hospital Regional de Ica 2023

H0: No existe una relación inversa y significativa entre el Estrés Laboral y el Compromiso Organizacional en los enfermeros del Servicio de Emergencia en un Hospital Regional de Ica 2023

2.3.2. Hipótesis Específicas

H1: Existe una relación inversa y significativa entre la dimensión cansancio emocional del Estrés Laboral y el Compromiso Organizacional en los enfermeros del Servicio de Emergencia en un Hospital Regional de Ica 2023

H2: Existe una relación inversa y significativa entre la dimensión despersonalización del Estrés Laboral y el Compromiso Organizacional en los enfermeros del Servicio de Emergencia en un Hospital Regional de Ica 2023

H3: Existe una relación inversa y significativa entre la dimensión realización personal del Estrés Laboral y el Compromiso Organizacional en los enfermeros del Servicio de Emergencia en un Hospital Regional de Ica 2023

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

La presente investigación toma en cuenta el método científico para su avance ya que como indica Fernández y col., el método que sigue una investigación es científico, dado que corresponde a una serie de pasos que deben respetarse para desarrollar resultados y plasmar conclusiones, estos pasos incluyen el planteamiento inicial de la investigación como objetivos e hipótesis para luego presentar resultados basados en los objetivos y contrastar resultados en base a las hipótesis. Por otro lado, esta investigación se considera hipotética deductiva debido a que, según Behar, el método hipotético deductivo establece verdad o falsedad de las hipótesis planteadas (41).

3.2. Enfoque de la investigación

El enfoque que tomará la investigación será cuantitativo, ya que como indica Fernández y col., una investigación de este tipo realiza un análisis de datos cuantitativos de manera ordenada y se basa en el desarrollo de forma lineal de la investigación, dado que, las hipótesis se plantean al inicio después de identificar el problema y plantear objetivos, para luego contrastarse con los resultados (42).

3.3. Tipo de investigación

El tipo de investigación será aplicada porque se enfoca en identificar a través del conocimiento científico, por lo cual se puede contribuir a solucionar una necesidad reconocida, práctica y específica. Para Behar, un estudio de este tipo se desarrolla y permanece en el marco teórico, con la única intención de generar más conocimientos, pero sin llegar a contrastarlos a un nivel práctico (40).

3.4. Diseño de la investigación

La investigación tendrá un diseño no experimental porque no se manipularán las variables en análisis, concentrándose únicamente en la situación real de estas. De acuerdo a Hernández y col., los estudios no experimentales se dedican a únicamente observar el fenómeno elegido en su ambiente natural, sin intención de cambiar las condiciones u otros aspectos. El estudio, además, tiene un alcance correlacional, lo que quiere decir que se analizará el grado de relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional de los enfermeros de un servicio de emergencia. Hernández y col. establecen que estas investigaciones tienen el propósito de conocer la asociación entre dos o más conceptos o variables, gozando parcialmente de valor explicativo ya que se conocerá la relación entre dichas variables (41).

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población:

La población de estudio se conforma de 78 enfermeros que laboran en el área de emergencia del hospital Regional establecido como parte de la investigación.

3.5.2. Muestra y muestreo:

El tipo de muestreo será censal, por lo cual la muestra a considerar será el 100% de la población, en decir los 78 enfermeros que laboran en el área de emergencia del hospital.

3.6. Variables y Operacionalización

Tabla 1. Variables y Operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Estrés laboral	Es una reacción del trabajador frente a las exigencias laborales que no se acoplan ni equilibran con las habilidades y recursos del mismo (21).	El estrés laboral es medido mediante una escala de estrés conformado por 22 preguntas realizadas al personal de emergencia de un hospital Regional de Ica	Cansancio emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Desgaste mental • Sentido de cansancio físico • Pensamiento negativo 	Escala Likert 0. Nunca 1. Pocas veces al año 2. Una vez al mes 3. Pocas veces al mes 4. Una vez a la semana 5. Pocas veces a la semana 6. Todos los días	Bajo: De 0 a 44 Medio: De 45 a 89 Alto: De 90 a 132
			Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> • Mal trato a los pacientes • Ausencia de empatía con los pacientes • Muestras de desinterés 		
			Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> • Sentido de realización • Motivación • Pericia y capacidad en las labores 		
Compromiso organizacional	El compromiso organizacional es el vínculo que conecta a los enfermeros con la organización o empresa, permitiendo que el primero se sienta (27).	El compromiso organizacional es medido mediante 18 preguntas que se realizan al personal de emergencia de un hospital Regional de Ica.	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> • Gusto por el trabajo • Sentimiento de pertenencia a la institución • Significado personal • Sentimiento de familiaridad • Sentimiento de felicidad 	Escala Likert 1. Totalmente desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Indiferente 4. Acuerdo 5. Totalmente acuerdo	Bajo: De 18 a 42 Medio: De 43 a 67 Alto: De 68 a 90
			Compromiso de continuidad	<ul style="list-style-type: none"> • Comparación de remuneración en otras instituciones • Posibilidades de un trabajo similar • Dificultad ante la salida de la institución 		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Se recurrirá a la técnica de la encuesta para recoger datos de la primera y segunda variable.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)

El cuestionario MBI, tiene como objetivo medir el grado de burnout que tiene la persona sobre su trabajo, este fue trabajado por su autor Maslach, pensando que se aplicaría especialmente en personal que ejerce la medicina, dado que los factores que plantea están relacionados con las actividades que realizaría solo personal que se encarga de atender las dolencias, enfermedades, heridas de otras personas (42).

En cuestiones técnicas este test tiene 22 preguntas divididas en tres dimensiones: cansancio emocional (1-9), despersonalización (10-14) y realización personal (15-22); dichas preguntas se muestran al azar cuando se le presenta al encuestado. El cuestionario también contiene un determinado número de posibles respuestas, las mismas que se repiten para responder cada pregunta, este viene a ser una escala de Likert, la cual va de: nunca (0). pocas veces al año (1), una vez al mes (2), pocas veces al mes (3), una vez a la semana (4), pocas veces a la semana (5) y todos los días (6); de tal manera que los resultados finales obtenidos se podrán expresar mediante niveles, según los rangos de valores del baremo del instrumento.

Tabla 2. Baremo del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)

Rango de valores				
General	Dim1	Dim2	Dim3	Nivel
89-132	37-54	21-30	33-48	Alto
45-88	19-36	11-20	17-32	Medio
0-44	0-18	0-10	0-16	Bajo

Cuestionario Escala de compromiso organizacional de Allen y Meyer

Por otro lado, el cuestionario de compromiso organizacional de Allen y Meyer, fue escrito por los autores como un cuestionario de 18 ítems distribuidos en tres dimensiones: compromiso afectivo (1-6), compromiso de continuidad (7-12) y compromiso de normativa (13-18); que se pueden responder con 5 respuestas posibles, de igual forma una escala de Likert, la cual va: totalmente desacuerdo (1), en desacuerdo (2), indiferente (3), de acuerdo (4) y totalmente acuerdo (5); de tal manera que los resultados finales obtenidos se podrán expresar mediante niveles, según los rangos de valores del baremo del instrumento.

Tabla 3. Baremo del cuestionario Escala de compromiso organizacional de Allen y Meyer

Rango de valores				
General	Dim1	Dim2	Dim3	Nivel
67-90	23-30	23-30	23-30	Elevado
43-66	15-22	15-22	15-22	Regular
18-42	6-14	6-14	6-14	Escaso

3.7.3. Validación

Instrumento 1: Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)

Este fue validado en la investigación de Costillo (43) para analizar el estrés laboral en un grupo de enfermeros en Perú, mediante el juicio de 3 expertos, los cuales analizaron la pertinencia, relevancia y claridad del instrumento, calificándolo como aprobable con el máximo puntaje.

Instrumento 2: Cuestionario Escala de compromiso organizacional de Allen y Meyer

Este consiguió ser validado en el estudio de De la Cruz (18) que analizó el compromiso organizacional de un conjunto de enfermeros peruanos de salud, mediante el juicio de 3 expertos que evaluaron la pertinencia, relevancia y claridad de todos los ítems de

cuestionario, de tal manera que los tres llegaron a la conclusión de que si había suficiencia en el cuestionario, por lo cual lo determinaron aplicable con el mayor puntaje.

3.7.4. Confiabilidad

Instrumento 1: Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)

El cuestionario de Maslach Burnout Inventory es utilizado universalmente desde que fue creado por Maslach en 1981. Dos estudios peruanos establecen su confiabilidad para evaluar el personal de centros de salud a través de la prueba de alfa de Cronbach: Costillo (43) indicó un coeficiente de 0.811 mientras que Torres (44) determinó un coeficiente de 0.871. Sabiendo que el nivel aceptable parte de 0.7, se concluye que el instrumento es adecuado.

Instrumento 2: Cuestionario Escala de compromiso organizacional de Allen y Meyer

La escala de Compromiso Organizacional es también utilizada desde su creación en el año 1991 por Allen y Meyer. Del mismo modo, dos estudios indican la confiabilidad para evaluar el personal de centros peruanos de salud con el alfa de Cronbach: Contreras (45) estableció un coeficiente de 0.852 mientras que De la Cruz (18) determinó un coeficiente 0.835. Se concluye que el instrumento es aceptable.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Previa la aprobación de la autorización para la recolección de datos con el hospital, se coordinará con la autoridad del servicio de emergencias para establecer un cronograma para la recolección de datos y el listado de los enfermeros que participaran en el estudio.

Una vez recopilados los datos a través de los cuestionarios, estos serán procesados con ayuda del programa Microsoft Excel, codificándolos y organizándolos en tablas y figuras.

Seguidamente, se continuará con la parte inferencial de la investigación, trasladando los datos al software estadístico SPSS v.25, en el que se hallarán las correlaciones.

Los datos serán analizados de forma estadística a un nivel descriptivo e inferencial. En primer lugar, las tablas y figuras revelarán la situación actual de los enfermeros con respecto a sus niveles de estrés laboral y compromiso organizacional. En segundo lugar, con el software SPSS se aplicará la prueba Spearman que indicará el coeficiente de correlación entre las variables y dimensiones.

3.9. Aspectos éticos

La presente investigación respetará los lineamientos establecidos por la Universidad Peruana Norbert Wiener y reconocerá la autoría de la información citada a través del estilo de citación Vancouver. Además, se cumplirá con los cuatro principios de la ética:

3.9.1. Principio de autonomía

Se respetará la opinión de cada uno de los enfermeros participantes.

3.9.2. Principio de beneficencia

El estudio beneficiará a los enfermeros del servicio de emergencia dado que se conocerán sus niveles de estrés laboral y compromiso organizacional.

3.9.3. Principio de no maleficencia

La información personal de los enfermeros partícipes de la encuesta no será revelados ni divulgados, manteniendo un compromiso de anonimato.

3.9.4. Principio de justicia

Al escoger los sujetos de participación se actuará con justicia y respeto, absolviendo sus dudas en caso de que las tuvieran durante la realización de la encuesta.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2023																2024			
	Julio				Agosto				Setiembre				Octubre				Noviembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación y formulación de la problemática por tratar	X	X																		
Extensión en contenido bibliográfico de refuerzo			X	X	X	X														
Plasmar el contenido de revisión antecedente en el informe							X	X												
Reformular y engrandecer la justificación									X											
Revisar y mejorar los objetivos planteados										X										
Definición de la metodología por seguir, revisar y contrastar con los antecedentes										X	X									
Definir con claridad la muestra que podrá ser partícipe de la investigación											X	X								
Preparar el modo de recolección de datos, esclarecer instrumentos												X	X	X						
Obtener la información y procesarla														X	X	X				
Hallar las primeras conclusiones mientras se realizan las tablas e interpretación de hallazgos																X				
Transcribir todo en orden sobre el informe borrador																X	X	X		
Presentación del borrador																		X		
Corregir o mejorar de acuerdo a observaciones del asesor																			X	
Presentación y sustentación del informe final																				X

4.2. Presupuesto

POTENCIALES HUMANOS	REC. HUMANOS	UNIDAD	TOTAL
	Consultora metodológica	1	1500.00
	Consultora estadística	1	1000.00
RECURSOS MATERIALES	RECURSOS TECNOLÓGICOS		
	Laptop	1	2500.00
	USB	1	40.00
	Mouse	1	60.00
	MATERIAL DE IMPRESIÓN		
	Impresora	1	400.00
	Tinta impresora	4	100.00
	MATERIAL DE ESCRITORIO		
	Útiles de oficina	1	100.00
SERVICIOS	SERVICIOS		
	Pasajes	1	50.00
	Internet	1	95.00
	Total, costo	5845.00 soles	
RECURSOS FINANCIEROS	El proyecto será autofinanciado		

5. REFERENCIAS

1. Loli A., Llacho K., Navarro V., Cerón F., Pullido C., del Carpio J. Calidad de vida laboral y comportamiento de ciudadanía organizacional en Perú. *Avances En Psicología* [Internet]. 2020 [Consultado 20 May 2023]; 28(2): p. 213-228. DOI: <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2020.v28n2.2250>
2. OIT. El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. [Internet] [Consultado 20 May 2023]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf.
3. Aguilar J., Padilla D., Manzano A., Importancia de la ocupación en el desarrollo del mayor y su influencia en su salud. *International Journal of Developmental and Educational Psychology* [Internet]. 2016 [Consultado 20 May 2023]; 1(1): p. 245-253. DOI: <http://dx.doi.org/10.17060/ijodaep.2016.n1.v1.232>
4. Coronado G.,Valdivia M., Aguilera A., Alvarado A. Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica* [Internet]. 2020 [Consultado 20 May 2023];(60): p. 1-15. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006>
5. Baez R., Zayas P., Velázquez R., Lao Y. Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial* [Internet]. 2019 [Consultado 20 May 2023]; 40(1): p. 14-23. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360458834003>

6. Obando R., Arévalo J., Aliaga R., Obando M. Ansiedad, estrés y depresión en enfermeros de emergencia Covid-19. *Index de Enfermería* [Internet]. 2021 [Consultado 20 May 2023]; 29(4): p. 225-229. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1132-12962020000300008
7. Juárez A. Síndrome de burnout en personal de salud durante la pandemia Covid-19: en semáforo naranja en la salud mental. *Rev. Univ. Ind. Santander. Salud* [Internet]. 2020 [Consultado 20 May 2023]; 52(4): p. 432-439. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-08072020000400432
8. Sarmiento G. Burnout en el servicio de emergencia de un hospital. *Horizonte Médico* [Internet]. 2019 [Consultado 20 May 2023]; 19(1): p. 67-72. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727-558X2019000100011&script=sci_arttext&tlng=pt
9. Blanca A. Síndrome de burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario, Andalucía, España. *Enfermería universitaria* [Internet]. 2018 [Consultado 20 May 2023]; 15(1): p. 30-44. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-70632018000100030&script=sci_arttext
10. Jara S. Compromiso laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital Sergio Bernales [Tesis para optar al título profesional de Licenciada en Enfermería]. Lima- 2021 Lima: Universidad María Auxiliadora; 2021. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/719>

11. Orozco M. Estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencias relacionados con el Covid-19 del hospital IESS del Quito Sur, enero - agosto 2021 [Tesis para optar al título profesional de Licenciada en Enfermería] Quito: Universidad técnica del norte; 2022. Disponible en: <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/12155>
12. Na Li, Lichuan Zhang, XueJing Li, Qian Lu. La influencia del estrés laboral de las enfermeras de quirófano sobre el agotamiento y el compromiso organizacional: el efecto moderador del exceso de compromiso. *Rev. Enfer. Avanc.* [Internet]. 2020 [Consultado 27 Nov 2023]; 77(4): p. 1772-1782. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/jan.14725>
13. Zaluski M, Makara-Studzinska M. The reciprocal relationship between occupational burnout, emotional labor and work engagement in healthcare specialists. *Medycyna Pracy* [Internet]. 2019 [Consultado 20 May 2023]; 70(6): p. 711-722. DOI: <https://doi.org/10.13075/mp.5893.00868>
14. Haji J, Mohammadimehr M, Khosravi M, Mohammad Azar H. Predicting Organizational Commitment of Nurses of Imam Khomeini Hospital in Mahabad Based on Components of Professional Ethics and Job Stress in Corona Pandemic. *Scientific Journal of Nursing, Midwifery and Paramedical Faculty* [Internet]. 2021 [Consultado 27 November 2023]; 7(1): p. 25-36. Disponible en: <https://sjnmp.muk.ac.ir/article-1-382-en.html>
15. Garcia L, Canova P, Eli C, Gomez A, Rossi J, Maniglia J. Occupational stress and work engagement among primary healthcare physicians: a cross-sectional study. Sao Paulo

Medical Journey [Internet]. 2022 [Consultado 20 May 2023]; 140(6): p. 747-754. DOI: 10.1590/1516-3180.2021.0644.R1.10012022

16. Campana D. Estrés laboral y compromiso organizacional en profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Sub Regional Andahuaylas, 2021. [Tesis de posgrado] Lima: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72873>
17. Canchaya Camarena Y. Compromiso organizacional y bienestar laboral en el profesional de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale - ESSALUD, Huancayo. [Tesis de pregrado] Huancayo: Universidad Nacional de Huancavelica; 2022. Disponible en: <https://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/4920>
18. De la Cruz J. Estrés laboral y Compromiso organizacional de los trabajadores de salud de un Policlínico en Lima Sur - Perú, 2021. [Tesis para optar al título profesional de Licenciada en Enfermería] Lima: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81705>
19. Oyola Martinez J. E. Clima organizacional y estrés laboral del personal de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana, 2022. [Tesis de pregrado] Lima: Universidad Norbert Winer; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/8491>
20. Ulloa N. Síndrome de Burnout y compromiso organizacional en profesionales de salud de un centro de salud público, 2016. [Tesis de posgrado] Lima: Universidad César Vallejo; 2019. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36379>

21. Patlán J. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? Revista Salud Uninorte [Internet]. 2019 [Consultado 20 May 2023]; 35(1): p. 156-184. Disponible en:
22. Fernández J. Modelo Demandas-Control-Apoyo social en el estudio del estrés laboral en el Perú. Revista Médica Herediana [Internet]. 2017 [Consultado 20 May 2023]; 28: p. 281-282. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-130X2017000400014
23. Estefanía J., Cárdenas L. Estrés laboral: estudio de revisión. Diversitas: Perspectivas en Psicología [Internet]. 2017 [Consultado 20 May 2023]; 13(1): p. 81-90. Disponible en: <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/view/8738>
24. Flores S., Ruiz A. Burnout en profesionales de la salud y personal administrativo en una unidad médica de primer nivel. Psicología y Salud [Internet]. 2018 [Consultado 20 May 2023]; 28(1): p. 63-72. Disponible en: <https://psicologiaysalud.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/2539>
25. Aguirre C., Gallo A., Ibarra A., Sánchez J. Relación entre estrés laboral y burnout en una muestra de controladores de tráfico aéreo en Chile. Ciencias Psicológicas [Internet]. 2018 [Consultado 20 May 2023]; 12(2): p. 239-248. Disponible en:
26. Vargas L., Niño C., Acosta J. Estrategias que modulan el síndrome de Burnout en enfermeros (as): una revisión bibliográfica. Ciencia y Cuidado [Internet]. 2017 [Consultado 20 May 2023]; 14(1): p. 111-131. Disponible en: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1688-42212018000200239&lng=es&nrm=iso

27. Al- Jabari B., Ghazzawi I. Organizational commitment: A review of the conceptual and empirical literature and a research agenda. *International Leadership Journal* [Internet]. 2019 [Consultado 20 May 2023]; 11(1): p. 78-119. Disponible en: <https://researchworks.laverne.edu/esploro/outputs/journalArticle/Organizational-Commitment-A-Review-of-the/991004116573006311>
28. Herrera J., Heras C. The Organizational commitment in the Company and its relationship with the psychological contract. *Frontiers in Psychology* [Internet]. 2021 [Consultado 20 May 2023]. Disponible en:
29. Hernández B., Ruiz A., Ramírez V., Sandoval S., Méndez L. Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo* [Internet]. 2018 [Consultado 20 May 2023]; 8(16): p. 1-27. Disponible en: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.609211/full>
30. Abdulrahman D. Organizational commitment, job satisfaction and attitudes toward organizational change: A study in the local government. *International Journal of Public Administration* [Internet]. 2016 [Consultado 20 May 2023]. Disponible en:
31. Puma M., Estrada E. La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo* [Internet]. 2020 [Consultado 20 May 2023]; 23(3): p. 45-53. Disponible en: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/01900692.2015.1072217>
32. Karem M., Mahmood Y., Jameel A., Ahmad A. The effect of job satisfaction and organizational commitment on nurses' performance. *Humanities & Social Sciences Reviews* [Internet]. 2019 [Consultado 20 May 2023]; 7(6): p. 332-339. Disponible en:

33. Jaime J. Edad y antigüedad laboral de los profesionales de enfermería como antecedentes del compromiso afectivo en los hospitales privados de Jalisco, México. *Investigación y pensamiento crítico* [Internet]. 2020 [Consultado 20 May 2023]; 9(4): p. 53-71. Disponible en: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3494179
34. Aldana E., Tafur J., Leal M. Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla - Colombia [Internet]. *Revista Espacios*. 2018 [Consultado 20 May 2023]; 39(11). Disponible en:
35. García E., Mendes M. Quality of the leader-member relationship and the organizational commitment of nurses. *Revista da Escola de Enfermagem* [Internet]. 2017 [Consultado 20 May 2023]; 51: p. 1-6. Disponible en: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>
36. Mo Y., Deng L., Zhang L., Lang Q., Liao C., Wang N., et al. Work stress among Chinese nurses to support Wuhan in fighting against COVID-19 epidemic. *Journal of Nursing Management* [Internet]. 2020 [Consultado 20 May 2023]; 28: p. 1002-1009. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32255222/>
37. Labrague L., McEnroe D., Leocadio M., Van P., Cummings G. Stress and ways of coping among nurse managers: an integrative review. *Journal of Clinical Nursing* [Internet]. 2017 [Consultado 20 May 2023]; 27(7): p. 1346-1359. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29148110/>
38. Liu Y., Aunguroch Y. Work stress, perceived social support, self-efficacy and burnout among Chinese registered nurses. *Journal of Nursing Management* [Internet]. 2019

[Consultado 20 May 2023]; 27: p. 1445-1453. Disponible en:
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31306524/>

39. Neves T., Gravelo J., Rodrigues V., Maroco J., Parreira P. Compromiso organizacional, cualidades psicométricas e invarianza del cuestionario de Meyer y Allen para enfermeros portugueses. *Revista Latino-Americana de Enfermagem* [Internet]. 2018 [Consultado 20 May 2023]; 26: p. 1-11. Disponible en:
<https://www.scielo.br/j/rlae/a/MwBgVkZ4phQsMqLyh6SHFFq/?lang=es>
40. Maximiliano K. Marketing interno como herramienta para lograr el compromiso organizacional del profesional de enfermería, Huánuco – 2018. *Gaceta Científica* [Internet]. 2019 [Consultado 20 May 2023]; 5(1): p. 30-35. Disponible en:
<https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/431>
41. Karami A., Farokhzadian J., Foroughameri G. Nurses' professional competency and organizational commitment: Is it important for human resource management? [Internet]. 2017 [Consultado 20 May 2023]; 12(11): p. 1-15. Disponible en:
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5678726/>
42. Fernández C., Hernández R., Baptista P. *Metodología de la investigación México D.F.:* McGRAW-HILL / Interamericana editores; [Internet] 2014 [Consultado 20 May 2023]. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
43. Behar D. *Introducción a la metodología de la investigación: Editorial Shalom* ; [Internet] 2008 [Consultado 20 May 2023]. Disponible en:
<https://universoabierto.org/2019/07/17/introduccion-a-la-metodologia-de-la-investigacion/>

44. Hernández R., Fernández C., Baptista M. Metodología de la investigación México DF: McGraw Hill Education; [Internet] 2016 [Consultado 20 May 2023]. Disponible en: <https://www.mheducation.com.mx/metodologia-de-la-investigacion-9781456269654-latam-group>
45. Maslach C, Jackson S, Leiter M. Maslach Burnout Inventory: Third edition. En Zalaquett C. y Wood R, editor. Evaluating stress: A book of resources. Maryland: Scarecrow Education; 1997. p. 191-218.
46. Costillo M. Motivación laboral y estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Días de la Vega, 2020 [Tesis para optar al título profesional de Licenciada en Enfermería] Lima: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56987>
47. Contreras I. Compromiso organizacional y la intención de permanencia de los profesionales de enfermería en una institución de salud privada, Lima, 2016 [Tesis para optar al título profesional de Licenciada en Enfermería] Lima: Universidad Peruana Unión; 2017. Disponible en: https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/1104

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación guarda el Estrés Laboral y el Compromiso organizacional en los enfermeros del servicio de emergencia en un hospital Regional de Ica-2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación de la dimensión cansancio emocional del estrés laboral con el compromiso organizacional en los enfermeros del Servicio de Emergencia en un Hospital Regional de Ica 2023? • ¿Cuál es la relación de la dimensión despersonalización del estrés laboral con el compromiso organizacional en los enfermeros del Servicio de Emergencia en un Hospital Regional de Ica 2023? • ¿Cuál es la relación de la dimensión realización personal del estrés laboral con el compromiso organizacional en los enfermeros del Servicio de Emergencia en un Hospital Regional de Ica 2023? 	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el Estrés Laboral y Compromiso Organizacional en los enfermeros del servicio de emergencia en un Hospital Regional de Ica-2023.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación de la dimensión cansancio emocional del estrés laboral con el compromiso organizacional en los enfermeros del Servicio de Emergencia en un Hospital Regional de Ica 2023 • Determinar la relación de la dimensión despersonalización del estrés laboral con el compromiso organizacional en los enfermeros del Servicio de Emergencia en un Hospital Regional de Ica 2023 • Determinar la relación de la dimensión realización personal del estrés laboral con el compromiso organizacional en los enfermeros del Servicio de Emergencia en un Hospital Regional de Ica 2023 	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe una relación inversa significativa entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en los enfermeros del servicio de emergencia en un hospital Regional de Ica - 2023</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe una relación inversa y significativa entre la dimensión cansancio emocional del Estrés Laboral y el Compromiso Organizacional en los enfermeros del Servicio de Emergencia en un Hospital Regional de Ica 2023 • Existe una relación inversa y significativa entre la dimensión despersonalización del Estrés Laboral y el Compromiso Organizacional en los enfermeros del Servicio de Emergencia en un Hospital Regional de Ica 2023 • Existe una relación inversa y significativa entre la dimensión realización personal del Estrés Laboral y el Compromiso Organizacional en los enfermeros del Servicio de Emergencia en un Hospital Regional de Ica 2023 	<p>VARIABLE 1</p> <p>Estrés laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cansancio emocional • Despersonalización • Realización personal <p>VARIABLE 2</p> <p>Compromiso organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compromiso afectivo • Compromiso de continuidad • Compromiso normativo 	<p>Nivel: correlacional</p> <p>Enfoque: cuantitativo</p> <p>Método de análisis:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis estadístico descriptivo • Análisis estadístico inferencial (prueba de correlación Spearman) <p>Población: 78</p> <p>Muestra: 78</p> <p>Muestreo: censal</p>

Anexo 2: CUESTIONARIO:**DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS**

Sexo: Femenino____ Masculino____

Edad:_____

Estado Civil: Soltero(a)____ Casado(a)____ Viudo(a)____ Divorciado(a)____

Tiempo de servicio:_____

Área laboral:_____

ESTRÉS LABORAL

Pregunta		Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes	Pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
Cansancio emocional		0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente cansado por mi trabajo.							
2	Me siento frustrado con mi trabajo.							
3	Siento que mi trabajo me está desgastando.							
4	No quiero levantarme por la mañana para asistir al trabajo.							
5	Trabajar todo el día con la gente me cansa.							
6	Siento cansancio al terminar la jornada de trabajo.							
7	Trabajar directamente con la gente me causa estrés.							
8	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.							

Pregunta		Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes	Pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
9	Siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.							
Despersonalización								
10	Trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.							
11	Siento que me he vuelto más insensible con los pacientes desde que practico la profesión.							
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo a nivel emocional.							
13	No me importa realmente lo que les suceda a mis pacientes.							
14	Siento que los pacientes me culpan sobre sus problemas.							
Realización personal								
15	Estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los pacientes.							
16	Siento mucha energía con mi trabajo.							
17	Me siento estimulado después de haber tratado a mis pacientes.							
18	Conseguí muchas cosas útiles en este trabajo.							
19	Comprendo con facilidad cómo se sienten los pacientes.							
20	Puedo crear con facilidad una atmósfera relajada con mis pacientes.							
21	Resuelvo los problemas emocionales de forma adecuada.							
22	Trato con eficacia los problemas de mis pacientes.							

COMPROMISO ORGANIZACIONAL

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Sexo: Femenino____ Masculino____

Edad:_____

Estado Civil: Soltero(a)____ Casado(a)____ Viudo(a)____ Divorciado(a)____

Tiempo de servicio:_____

Área laboral:_____

Pregunta		Totalmente desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente acuerdo
Compromiso afectivo		1	2	3	4	5
1	Trabajo en mi organización más por gusto que por necesidad.					
2	Estoy orgulloso de pertenecer a esta empresa.					
3	Me siento como parte de una familia en este centro de trabajo.					
4	Realmente tomo los problemas de la empresa como míos.					
5	Esta empresa significa personalmente mucho para mí.					
6	Estaría feliz de trabajar por mucho más tiempo en esta empresa.					
Compromiso de continuidad						
7	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo.					
8	Uno de los motivos por los que sigo laborando es que me resultaría difícil conseguir un trabajo similar como el que tengo aquí.					
9	Sería muy duro para mí dejar esta organización si así lo quisiera.					

10	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la organización.					
11	Hoy pertenecer a esta organización es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.					
12	Uno de los motivos para seguir laborando en este hospital es porque no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
Compromiso de normativa						
13	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora teniendo en cuenta lo que me ha dado.					
14	Incluso si tuviera otras opciones, no considero que sea correcto dejar mi organización.					
15	El hospital merece mi lealtad.					
16	Siento que le debo mucho a esta organización.					
17	Siento la obligación moral de seguir trabajando para esta organización.					
18	No abandonaría mi organización porque me siento obligado con los miembros de esta.					

Anexo 3. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER

Investigadora: Marilia Karen Espinoza Zea

Título del proyecto: “Estrés laboral y su relación con el compromiso organizacional en los enfermeros del servicio de emergencia en un Hospital de Ica-2023”

Propósito del estudio: Determinar la relación entre el estrés laboral y su relación con el compromiso organizacional en los enfermeros del servicio de emergencia en un Hospital de Ica-2023.

Riesgos: Ninguno.

Beneficios por participar: Al finalizar el estudio, Usted tiene la posibilidad de conocer el nivel de estrés y compromiso organizacional en el hospital de Ica después de que se haya publicado la investigación.

Costo e incentivos: Ninguno.

Confidencialidad: La información que usted proporcione estará protegida, solo la investigadora puede conocerla. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Se puede retirar del estudio en cualquier momento, sin sanción alguna.

Participación voluntaria:

Su participación en este estudio es enteramente voluntaria, así que puede retirarse en cualquier momento.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer pregunta; y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa su aceptación de participar voluntariamente en el estudio. En mentó a ello proporciono la información siguiente:

Fecha:

Firma

D.N.I.

***Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado**

Reporte de similitud TURNITIN

● 19% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 17% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	3%
2	uwiener on 2023-11-06 Submitted works	3%
3	hdl.handle.net Internet	1%
4	Submitted on 1686868475382 Submitted works	<1%
5	Universidad Wiener on 2023-03-18 Submitted works	<1%
6	uwiener on 2023-10-17 Submitted works	<1%
7	uwiener on 2023-03-29 Submitted works	<1%
8	uwiener on 2024-01-11 Submitted works	<1%