



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Compromiso laboral y condiciones de trabajo del personal de
salud de emergencia en un hospital nacional de Lima-2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Moreno Bellido, Ana Bertha (orcid.org/0000-0002-6286-5478)

ASESORES:

Mg. Quiñones Castillo, Karlo Ginno (orcid.org/0000-0002-2760-6294)

Dra. Huauya Leuyacc, María Elena (orcid.org/0000-0002-0418-8026)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

Este trabajo va dedicado a mi familia que siempre me alienta a seguir adelante para continuar con mis estudios. Ellos me dan su apoyo incondicional que se ve reflejado en el día a día con su aliento motivador diciéndome que sea perseverante en lograr mi objetivo de progreso profesional.

AGRADECIMIENTO

Quiero dar un agradecimiento especial a mis asesores quienes colaboraron para el desarrollo de esta investigación con sus respectivas orientaciones, la cual permitirá incrementar más conocimientos en el área de salud.



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, QUIÑONES CASTILLO KARLO GINNO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis Completa titulada: "COMPROMISO LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE SALUD DE EMERGENCIA EN UN HOSPITAL NACIONAL DE LIMA-2023 ",

cuyo autor es MORENO BELLIDO ANA BERTHA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 26 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
QUIÑONES CASTILLO KARLO GINNO DNI: 09796313 ORCID: 0000-0002-2760-6294	Firmado electrónicamente por: KGQUINONESC el 31- 07-2023 18:56:14

Código documento Trilce: TRI - 0619727



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MORENO BELLIDO ANA BERTHA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis Completa titulada: "COMPROMISO LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE SALUD DE EMERGENCIA EN UN HOSPITAL NACIONAL DE LIMA-2023 ", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis Completa:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
ANA BERTHA MORENO BELLIDO DNI: 41387711 ORCID: 0000-0002-6286-5478	Firmado electrónicamente por: AMORENOBE6 el 26- 07-2023 17:58:27

Código documento Trilce: TRI - 0619724

Índice de contenidos

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTECIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRAC	xi
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	4
III.METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV.RESULTADOS	19
V.DISCUSIÓN	30
VI.CONCLUSIONES	35
VII.RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1: Características del personal de emergencia encuestada en el servicio de emergencia de un hospital nacional del año 2023.	20
Tabla2: Tabla cruzada para la variable compromiso laboral y condiciones de trabajo en el personal de salud del servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima 2023.	23
Tabla 3: Tabla cruzada para la dimensión compromiso afectivo y condiciones de trabajo en el personal de salud del servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima 2023.	24
Tabla 4: Tabla cruzada para la dimensión normativo y condiciones de trabajo en el personal de salud del servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima 2023.	25
Tabla 5: Tabla cruzada para la dimensión de continuidad y condiciones de trabajo en el personal de salud del servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima 2023.	26
Tabla 6: Relación entre Compromiso Laboral y Condiciones de Trabajo en el personal de salud del servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima 2023.	27
Tabla 7: Relación entre Dimensión Afectiva y las Condiciones de Trabajo en el personal de salud del servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima 2023.	28
Tabla 8: Relación entre Dimensión Normativa y las Condiciones de Trabajo en el personal de salud del servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima 2023.	29

Tabla 9: Relación entre Dimensión de Continuidad y las Condiciones de Trabajo en el personal de salud del servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima 2023.	30
Tabla 10: Operacionalización de variables.	46
Tabla 11: Prueba de normalidad.	53
Tabla 12: Fiabilidad del Instrumento Compromiso Laboral.	55
Tabla 13: Fiabilidad del Instrumento Condiciones de Trabajo.	55

Índice de Gráficos y Figuras

	Pág.
Figura 1: Gráfica de Compromiso Laboral y sus dimensiones en el personal de salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima en el 2023.	21
Figura 2: Gráfica de Condiciones de Trabajo y sus dimensiones en el personal de salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima en el 2023.	22

RESUMEN

La presente tesis de maestría tuvo como objetivo general determinar la relación entre el compromiso laboral y las condiciones de trabajo en el personal de salud de emergencia en un hospital nacional de Lima-2023. El tipo de investigación fue básica, bajo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de tipo correlacional y corte transversal. La muestra fue de 84 servidores asistenciales de salud, a quienes se les realizó una encuesta utilizando dos cuestionarios para lograr medir la relación entre dichas variables. Luego se procedió a realizar el análisis estadístico descriptivo y el análisis inferencial correspondiente, los resultados arrojaron que el coeficiente de correlación de Pearson es 0,244, lo que demuestra una correlación positiva muy baja; del mismo modo, el nivel de significancia es de 0,025 con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, indicando que existe relación estadísticamente significativa entre el compromiso laboral y las condiciones de trabajo en el personal de salud, de la misma manera sucedió que existe relación entre las dimensiones de compromiso afectivo y compromiso normativo con las condiciones laborales. Pero no ocurre con la dimensión de compromiso de continuidad donde no hay relación con las condiciones de trabajo.

Palabras clave: Condiciones de trabajo, compromiso laboral, compromiso afectivo, compromiso normativo, compromiso de continuidad.

ABSTRACT

The general objective of this master's thesis was to determine the relationship between work commitment and working conditions in emergency health personnel in a national hospital in Lima-2023. The type of research was applied, under a quantitative approach, non-experimental design, correlational and cross-sectional type. The sample consisted of 84 health care workers, who were surveyed using two questionnaires to measure the relationship between these variables. Then the corresponding descriptive statistical analysis and inferential analysis were carried out, the results showed that the Pearson correlation coefficient is 0.244, which shows a very low positive correlation; In the same way, the level of significance is 0.025, with which the null hypothesis is rejected and the alternate hypothesis is accepted, indicating that there is a statistically significant relationship between work commitment and working conditions in health personnel, in the same way. So it happened that there is a relationship between the dimensions of affective commitment and normative commitment to working conditions. But it does not occur with the continuity commitment dimension where there is no relationship with working conditions.

Keywords: working conditions, work commitment, affective commitment, regulatory commitment, commitment to continuity.

I. INTRODUCCIÓN

Mundialmente el compromiso en el trabajo ha ido creciendo, Así se desprende del estudio extranjero Global Trends in Employee Engagement, este índice internacional se ha consolidado en muchos países (1). Así mismo el informe dado por Eurofound (2019) la calidad del trabajo es considerada cada vez más un problema político importante tanto para la OIT las políticas de calidad del trabajo de la Unión Europea. Favorecen al análisis de las situaciones laborales, incluidos por profesión y sector, ayudando a que los investigadores examinen los cambios que se dan en el mundo relacionado a la calidad del trabajo (2). En el informe de la ONU de asuntos económicos del 2020, recalca que, para muchos de los 3.300 millones de desempleados a nivel mundial en 2019, el trabajo remunerado no permite una vida digna (3).

La OIT también señala que en América Latina y el Caribe ha aumentado el empleo temporal, durante los eventos de contracción económica de la región que ha registrado a través de su historia. A su vez, el aumento del empleo informal provoca mayores deficiencias en las condiciones laborales, teniendo menos beneficios en la cobertura de seguridad social y pocos ingresos(4). En Covid 19 se realizó un estudio del compromiso organizativo con trabajadores sanitarios. Por término medio, el 39% de las personas dijeron estar comprometidas al grupo en el que trabajan (5).

En la nota técnica la OIT (2020) menciona que en el Perú el impacto de la COVID-19 ha significado una deficiencia en puestos de trabajos formales del sector privado.(7) Sabemos también que en el Perú durante la pandemia se ha evidenciado muchas carencias a nivel de las condiciones de trabajo en que se encuentran los establecimientos de salud principalmente en el personal de salud mostrándonos una realidad que merece importancia para ser abordada (8).

En un estudio realizado en un hospital de Lima se tuvo como resultado que el 60% del nivel de compromiso organizacional fue calificado como moderado (9). Los trabajadores comprometidos con su institución producirán mejores resultados en relación a la calidad que ellos van a generar durante el desarrollo de su trabajo. En las áreas de salud en Lima y alrededores se presentan ciertos problemas en relación a las condiciones laborales para que desempeñen de

manera adecuada la realización de sus funciones generando demoras en la atención, esto también se observó en la institución donde se realizó la presente investigación originando conflictos entre todos los participantes como los servidores, jefes y usuarios. Por tal motivo es necesario conocer como están las condiciones de trabajo y si es necesario corregirlas para que mejoren.

Por todas las consideraciones antes expuestas se hace necesario plantearse la pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso laboral y las condiciones de trabajo en el personal de salud de emergencia en un Hospital Nacional de Lima-2023?

Este presente trabajo tiene su justificación teórica de acuerdo a cada una de sus variables y sus respectivas teorías. En relación a la primera variable: compromiso laboral, definieron el compromiso en el trabajo como una situación psicológica que muestra la relación entre el individuo y su institución, interviniendo en la toma de decisión para seguir con su organización o retirarse. Crearon un modelo basado en 3 dimensiones, siendo estos: afectivo, de continuidad y normativo (10).

En relación a su justificación teórica de la segunda variable: condiciones de trabajo, según Chiavenato (2007) se refieren a las condiciones que se presentan en el ambiente pueden ser desagradable, sujeto a riesgos o molesto, exigiendo que el empleado se adapte bien para continuar con su rendimiento y productividad en sus tareas. Está dado por tres grupos de condiciones: físicas o ambientales, psicológicos y sociales (11).

Este trabajo tiene una base metodológica porque utilizará instrumentos verificados y el riesgo metodológico servirá para averiguar el grado de fiabilidad de los instrumentos. Se juzgarán en función del tamaño de las dos variables y de cómo se relacionan entre sí. Para ello se utilizarán normas estadísticas y científicas rigurosas, un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental con un corte transversal, ya que no se modificará el mundo real. Con este método, se comprobará si la teoría es cierta.

Este trabajo tiene como justificación práctica porque la información de esta investigación es importante para nuestras instituciones nacionales de salud porque permitirá hacer guías que dirijan a mejorar las condiciones laborales y

también se pueden hacer talleres que favorezcan la vinculación con su institución de esa manera pueda mejorar el compromiso laboral de sus colaboradores.

Tiene como objetivo principal: Determinar la relación entre el compromiso laboral y las condiciones de trabajo en el personal de salud de emergencia en un Hospital Nacional de Lima-2023. Pero también tiene los siguientes objetivos específicos:

Identificar la relación entre el compromiso laboral afectivo y las condiciones de trabajo en el personal de salud de emergencia en un Hospital Nacional de Lima-2023.

Establecer la relación entre el compromiso laboral normativo y las condiciones de trabajo en el personal de salud de emergencia en un Hospital Nacional de Lima-2023.

Conocer la relación entre el compromiso laboral de continuidad y las condiciones de trabajo en el personal de salud de emergencia en un Hospital Nacional de Lima-2023.

Se tiene como hipótesis general que existe relación significativa entre el compromiso laboral con las condiciones de trabajo en el personal de salud del servicio de emergencia en un Hospital Nacional Lima-2023. Así también se presenta las siguientes hipótesis específicas:

Existe relación significativa entre el compromiso laboral afectivo con las condiciones de trabajo en el personal de salud de emergencia en un Hospital Nacional de Lima-2023.

Existe relación significativa entre el compromiso laboral normativo con las condiciones de trabajo en el personal de salud de emergencia en un Hospital Nacional de Lima-2023. Y como última hipótesis:

Existe relación significativa entre el compromiso laboral de continuidad con las condiciones de trabajo en el personal de salud de emergencia en un Hospital Nacional de Lima-2023.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los antecedentes nacionales encontramos:

Barreto (2022), El objetivo de este estudio fue conocer si existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en la unidad de cuidados intensivos de un hospital de nivel III- 1 Minsa Lima 2022. Para ello se utilizó un método cuantitativo, un diseño no experimental de corte transversal y un nivel descriptivo correlacional. Se trabajó con 65 enfermeras, a quienes se les aplicó dos encuestas. Como resultado, el 21,5% tenía un nivel bajo de compromiso organizativo, el 44,6% un nivel regular y el 33,8% un nivel excelente. Esto demuestra que existe una relación directa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral (12).

Hernani (2021), El objetivo de este estudio era averiguar si existía alguna relación entre la forma de trabajar de las personas en el Hospital Daniel Alcides Carrión Es Salud-Tacna y su salud mental. Los investigadores utilizaron métodos observacionales simples, correlacionales y transversales. Se trabajó con 109 personas del área de la salud utilizando el formulario de autoevaluación. Así, el 62,4% considera que sus condiciones de trabajo son normales, y el 37,6%, buenas. En cuanto a su salud mental, el 76,6% de los trabajadores están contentos y el 23,4% tristes. Las cosas del trabajo tienen un gran efecto en la salud mental en un entorno hospitalario. (13).

Álvarez (2021), El objetivo de este estudio fue conocer cómo se motivan los trabajadores de una organización de salud en Lima y cuánto les importa su trabajo. Se utilizó una metodología cuantitativa, no experimental, transversal, descriptiva correlacional con una muestra de 80 trabajadores del área administrativa de una empresa de salud. Para obtener los datos se utilizó el método de encuesta y un cuestionario de 26 ítems validado por juicios. El coeficiente de correlación Rho Spearman demostró la existencia fuerte vínculo entre la motivación y el compromiso laboral(14).

Atencio y Cáceres (2021), tuvieron como objetivo conocer el problema que afecta el cumplimiento de labores de los servidores administrativos, así mismo que factores son causantes para que exista falta de compromiso laboral entre el personal. Utilizando el método de la encuesta, 90 trabajadores administrativos

del Hospital III Goyeneche-Arequipa formaron el grupo. Al final, se comprobó que no existe una relación estrecha entre las condiciones de trabajo y el compromiso con la coherencia. Esto significa que los trabajadores de oficina con un contrato CAS se sentirán parte de la organización, aunque sus condiciones de trabajo no sean muy buenas. También se descubrió que existe una fuerte relación entre la intensidad del trabajo y el grado de motivación de los trabajadores (15).

Montenegro et al. (2021), con finalidad de averiguar si existía un vínculo entre el rendimiento y las condiciones de trabajo del personal de oficina de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (UNTRM) que trabajaba desde casa. Para ello se utilizó un enfoque descriptivo correlacional y cuantitativo con 54 trabajadores administrativos y un cuestionario que fue validado por un grupo de expertos y tuvo un valor de 0,735 y un coeficiente de confiabilidad de 0,783. Y los resultados fueron que el 88,89% de los trabajadores realizaban un buen trabajo y que sus condiciones laborales eran buenas el 62,96% del tiempo. El resultado fue que no existe una relación significativa entre lo bien que hace su trabajo el personal de oficina de la UNTRM y las condiciones en las que trabaja cuando lo hace a distancia (16).

Orellana R. (2021) Su objetivo fue encontrar relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral. Se trabajó con un estudio correlacional de corte transversal, con una muestra de 95 profesionales de salud de la Micro Red de Salud Chilca 2021. Se empleó dos cuestionarios para, una para cada variable. Con un resultado que el 46. 3% tienen bajo o muy bajo compromiso y el 43.1% tienen bajo o muy baja satisfacción laboral. Teniendo su coeficiente de correlación de Pearson 0,458(17).

Godoy (2020), El objetivo de este estudio fue conocer si existe relación entre la felicidad de los trabajadores del Centro Médico Militar de la 32 Brigada de Infantería de Trujillo y su compromiso con la organización en el año 2020. El grupo estuvo conformado por 40 personas y se utilizó un método correlacional. Se utilizaron el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997) y la Escala de Satisfacción Laboral. Los resultados mostraron que lo más común era un nivel regular (58%) de compromiso organizacional. Nivel de satisfacción laboral, normal y dentro de ellos para la mayoría de las personas.

Esto demuestra que la satisfacción laboral influye en el compromiso organizativo (18).

Alonzo (2020), tuvo la finalidad de conocer cómo se relacionan las condiciones de trabajo y los riesgos laborales. El estudio fue cuantitativo, de tipo básico, método hipotético-deductivo, nivel correlacional, diseño transversal no experimental, muestra de 70 enfermeras del área intermedia neonatal de un hospital de Lima donde se realizó la encuesta, y el instrumento fue un cuestionario escala Likert. Con resultados en condición de trabajo y riesgo laboral se obtuvieron un nivel moderado de significancia ($p = 0,003 < 0,05$). Al final, se decidió que existe una relación entre la forma de trabajar de las enfermeras, los riesgos a los que se enfrentan en el trabajo y la magnitud de los factores en el área de Cuidados Intermedios Neonatales. (19).

Regalado (2020), Su objetivo fue conocer cómo el clima organizacional en el Hospital San Bartolomé, Lima 2020 afecta el grado de compromiso de las personas con su trabajo. Este estudio es práctico y tiene una metodología transversal y causal correlacional. No es un experimento. El grupo estuvo conformado por 254 trabajadores de la salud y se utilizaron dos encuestas con escala de Likert. Los datos muestran que el entorno laboral es débil para el 26% de los trabajadores sanitarios, fuerte para el 65,7% y muy fuerte para el 8,3%. Y que el 25,6% piensa que el compromiso del grupo es muy bajo, el 62,6% que es medio y el 11,8% que es alto. Los resultados demuestran que ambas variables su significancia es $p \text{ valor} = 0,000 < 0,05$; Así pues, el entorno de trabajo del Hospital Nacional de San Bartolomé influye en la intensidad del trabajo del personal de enfermería (20).

Granados (2020), Su objetivo fue conocer la relación entre las condiciones de trabajo en la I.E. Juan Máximo Villar - Jauja 2020 y la felicidad laboral. El estudio se realizó utilizando un método científico, básico, no experimental, transversal y correlacional. Se utilizó la estadística para conocer la relación entre los factores de estudio y para comparar y contrastar la teoría. Las 50 personas que trabajaban en la escuela fueron la población del estudio, y se utilizó un censo como selección conveniente. Por esto, podemos decir que hay relación directa entre las condiciones de trabajo y la felicidad laboral en la I.E. Juan Máximo Villar

- Jauja 2020 utilizando la prueba b de Tau de Kendall para encontrar una correlación(= 0.619; p =.000 0.05), lo cual es una buena relación (21).

Dentro de los antecedentes internacionales tenemos:

Brunelli (2022), El objetivo de este estudio era averiguar qué factores psicológicos entraban en juego en el trabajo y cómo se relacionaban con la felicidad laboral en un servicio de urgencias de Argentina. Se realizó un estudio observacional transversal a partir de una encuesta sobre tareas, recursos y felicidad laboral. Con 151 personas que se encargaban directamente de atender a los pacientes de COVID como grupo. Se utilizaron estadísticas para describir y averiguar lo que ocurría. El recurso más importante era el apoyo social y profesional, y el factor de demanda más importante era la cantidad de trabajo. Había mucho apoyo social, retroalimentación y libertad en el trabajo, todo lo cual hacía que la gente estuviera más contenta con su trabajo (22).

Bernal et al. (2021), Su objetivo fue analizar el grado de compromiso de los trabajadores sanitarios con sus organizaciones ante el brote de COVID-19. Mediante el uso del cuestionario que Allen y Meyer idearon, el estudio adoptó un método cuantitativo que también fue observacional. El grupo estaba formado por 235 personas que trabajaban en un centro de salud estatal de Tamaulipas, México, como médicos, enfermeras, paramédicos y oficinistas. Los resultados mostraron que los empleados se preocupaban mucho por la organización. Esto debería animar a la dirección a utilizar buenas prácticas laborales que se ajusten al compromiso de los empleados con la organización y a la forma en que realizan su trabajo (23).

Girbau (2021), Su objetivo fue analizar el grado de compromiso de los mandos intermedios con las organizaciones sanitarias y cómo ven los factores organizativos más importantes que pueden controlar. Su método fue un estudio conjunto detallado que utilizó un cuestionario del compromiso laboral y veinte factores factibles relacionados para examinar 60 variables (en un rango de 1 a 10). De 2015 a 2019, trabaja con personas de 23 instituciones sanitarias en España que forman parte del Consorcio Sanitario y Social de Cataluña. Como resultado, se recogieron 2.060 encuestas. La puntuación de Cronbach fue de 0,974. La medida mundial de dedicación al trabajo obtuvo una puntuación de

7,94. Los mandos intermedios mostraron una gran lealtad a sus instituciones a través de su trabajo. El factor más importante fue el grado de confianza en la institución y la buena gestión. (24).

Prieto (2021), Su objetivo fue el desarrollo y análisis psicométrico de una nueva escala para la evaluación del compromiso laboral. Con 599 trabajadores de Colombia, el 51% emprendedores. Con resultado en la nueva escala desarrollada donde tiene 10 ítems y con una estructura unidimensional. Se tuvo la validez en relación con el Clima Organizacional. Este instrumento resultó una herramienta muy adecuada para su utilización tanto en investigación como en contextos profesionales aplicados (25).

Meyer et al. (2021), Su objetivo fue utilizar el análisis de perfiles latentes (LPA) para averiguar cómo interactúan las personas con su empresa, su jefe y su trabajo de distintas maneras, su grupo de trabajo y ciudadanos entre una muestra de empleados de una organización policial(N=2090). Los LPA se estimaron diferenciando entre los compromisos globales y específicos de los empleados de acuerdo con el modelo jerárquico de compromiso de Pereira. Identificamos seis perfiles, que demostraron relaciones diferenciales con antecedentes teóricos(apoyo organizacional y ajuste de valores) y resultados(intención de rotación comportamiento de ciudadanía organizacional y bienestar)(26).

Martini et al. (2020), Su objetivo fue averiguar cómo afecta el compromiso laboral a lo bien que los empleados hacen su trabajo y cómo afecta el compromiso laboral a lo bien que los empleados hacen su trabajo. Se tomaron muestras de 168 tejedores de Bali. Se enviaron cuestionarios para recopilar datos, que luego se examinaron con la herramienta Smart PLS 3.0. Los datos mostraron que las capacidades, que incluyen conocimientos, habilidades y actitudes, tenían un efecto positivo significativo en la dedicación y el rendimiento de los empleados. La implicación en el trabajo también tuvo un efecto positivo significativo en el rendimiento. El vínculo entre la habilidad de un empleado y lo bien que hace su trabajo también está mediado por sus obligaciones laborales (27).

Cernas.et al. (2018), Su objetivo fue comparar cómo miden México y Estados Unidos una escala de felicidad laboral (Judge, Bono y Locke, 2000) y una escala de compromiso con la empresa (Allen y Meyer, 1990). Se utilizó un formulario autoadministrado que se entregó a un grupo no aleatorio de 287 estudiantes de maestría mexicanos y 273 estadounidenses. Las estadísticas mostraron que las escalas analizadas no son iguales de una cultura a otra. Debido a este hallazgo, los estudios transculturales sobre felicidad laboral y lealtad organizacional no pudieron comparar directamente las cifras de las dos ideas, por lo que los resultados no fueron precisos. La idea es que el material debe prepararse y analizarse de una manera determinada. (28).

Bohrt y Larrea (2017), Se encuestó a 142 trabajadores de una empresa de servicios profesionales de la ciudad de La Paz para averiguar la existencia de vínculo del Compromiso Organizacional y el Apoyo Organizacional Percibido. La finalidad fue observar la relación entre el apoyo organizacional percibido y el desempeño organizacional real y el Compromiso Organizacional – CO en su componente Normativo profundizado por Meyer y Parfyonova. Así, con la ayuda de los jefes directos, y áreas de recursos humanos de las empresas encuentran las raíces que generan confianza y un sentimiento de apoyo a la empresa. Y existe una clara relación entre cómo se siente una persona con respecto al apoyo del grupo y cómo eso afecta a su compromiso, especialmente en la parte moral del compromiso (29).

En el marco teórico encontramos:

El Trabajo digno o decente es la oportunidad de contar con un empleo que obtenga un ingreso justo, estabilidad en el trabajo y amparo social, mejores ópticas de progreso personal e incorporación social, autonomía de las personas para divulgar sus opiniones, y la equidad de oportunidades y de trato para todos(30).

Las condiciones de trabajo se componen de factores sociales, técnicos y organizativos que maneja cada trabajador. Estos factores afectan de manera directa o indirecta sobre la salud física, mental y/o psicológica de los empleados, siendo buenos o malos. (31).

Estos factores están dados en última solicitud para el proceso de trabajo actual, originando que se relacionen las temas sociales y de la interrelación entre las variantes que actúan a nivel del contexto social, económico y las características innatas de los establecimientos de trabajo (31).

Condiciones Laborales en el Perú, el mercado de trabajo peruano se distingue por la gran informalidad y una escasa calidad de oportunidad laboral, a consecuencia de la baja producción de trabajo. En la última década, la productividad laboral, entendida como el producto medio del trabajo, se ha visto en aumento más o menos en promedio 3% cada año. (32).

Condiciones de trabajo, Chiavenato indica que se dividen en 3 áreas: físicas o ambientales, condiciones psicológicas y condiciones sociales (11).

Condiciones físicas: Son situaciones físicas en las que el servidor se encuentra cuando se desenvuelve en su institución laboral: iluminación, temperatura, ruido (11). La luminosidad que se presenta en el lugar de trabajo del empleado deben ser suficiente, estar constante y homogéneamente distribuido para evitar daños de los ojos (11). El ruido es considerado como un sonido incómodo que repercute sobre la salud del trabajador. La temperatura está dada por las condiciones atmosféricas más importantes para el individuo, variando de elevadas y muy bajas temperaturas (6).

Condiciones psicológicas: La OIT dice que los empleados deben tener tiempo para descansar y jugar en el trabajo. Esto incluye aspectos como la duración de la jornada laboral, las extras y las pausas. (8).

Condiciones sociales: Está dada por la institución informal, status. La organización informal es la que aparece de manera natural entre los integrantes al compartir ambientes y labores comunes. Status: Se asigna una cierta posición a los servidores de acuerdo a su grupo (8).

El Compromiso Laboral tiene una conexión directa con el grado de repercusión de cada empleado a la hora de ejercer su función. Se considera que las nuevas relaciones laborales hacen necesario reevaluar el concepto de compromiso desde otra perspectiva, en la que se ponga en escena un orden simbólico, desde el cual se crean espacios para la construcción de cultura. Se constituye en una

forma de acercamiento a sus instituciones, que no se reduce a lo tecnológico o lo formal, sino también a las unidades lingüísticas compartidas y a los discursos que se construyen en ella.(33). El funcionamiento adecuado de una institución necesita de acciones novedosas y naturales por parte de sus servidores que se someten más allá de la demanda de su puesto, y de la misma manera, se requiere individuos comprometidos con los objetivos institucionales (20).

Se han utilizado diferentes formas de describir y medir la lealtad organizativa. Se han realizado estudios para elaborar un estándar de compromiso con tres partes que tenga en cuenta todas estas formas de pensar (34). El compromiso con una institución es diferente a la satisfacción del trabajo, en la dirección de que necesita un criterio más amplio (conformada con el total de la organización), a diferencia que la satisfacción laboral viene de la reacción del servidor hacia su cargo(35).

En las instituciones, los beneficios sociales ayudan a los trabajadores a estar contentos en el trabajo y comprometidos con su empleo. Si no existen estos beneficios, las instituciones no podrán retener a sus empleados.(36).

Compromiso Afectivo: el compromiso afectivo de los trabajadores, principalmente a la semejanza de valores (empleado-organización), al orgullo de pertenencia y a la percepción de que la empresa inspira al colaborador para dar todo lo mejor(37).

Compromiso Normativo: Se trata con la emoción dominante de permanecer en la institución a causa de los reglamentos y las convicciones propias o en conjunto mostrando que el apego es tentador, y que todos los servidores deben ser leales a la entidad con la cual se desempeña, para aprovechar tanto el periodo requerido (28).

Compromiso de continuidad: es la necesidad de mantenerse en una institución porque se invirtió mucho en ese y existe la escasa probabilidad de encontrar otro con esas características(38).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de Investigación:

3.1.1 Tipo de Investigación: es básica porque aporta al conocimiento científico, reforzando las teorías en relación al compromiso laboral y las condiciones de trabajo para mejorar el nivel de vida de los individuos (39).

En este estudio se utilizó un método cuantitativo porque los datos de las encuestas podían recogerse y analizarse para responder a la pregunta y cumplir el objetivo del estudio. También se utilizaron estadísticas para comparar las teorías (40).

3.1.2 Diseño de Investigación: No es experimental porque ambas variables, las condiciones de trabajo y compromiso laboral, se analizaron sin manipulación (41).

Este estudio es correlacional porque su objetivo es averiguar en qué medida están relacionadas entre sí las condiciones de trabajo y la motivación laboral.

El diseño es de corte transversal porque utilizó dos cuestionarios que recolectaron los datos de la muestra en el periodo del año 2023, es decir se realizara en un tiempo determinado (42).

3.2 Variables y Operacionalización: Se examinaron tanto la variable independiente como la dependiente. También se muestran los principales significados de las variables tanto conceptual como operacional. (anexo 1)

En relación a la variable independiente tenemos a las Condiciones laborales:

- Definición Conceptual: son los factores que existen en el lugar de trabajo real del trabajador, que alcanzan ser incómodos, riesgosos o molestos, demandando que el servidor se adecue bien para continuar con su desempeño laboral. Pueden ser condiciones físicas, psicológicas y sociales. (7)
- Definición Operacional: Se evaluó mediante el uso de un instrumento de condiciones laborales aplicado al personal de salud en emergencia con una escala liker en un tiempo de 15 minutos, a través de las dimensiones de condiciones físicas, condiciones psicológicas y condiciones sociales.

- Indicadores: Teniendo como frecuencia y porcentajes de las condiciones laborales en relación a: Condiciones físicas: seguridad laboral e iluminación, espacio laboral, ambiente laboral, materiales. Condiciones psicológicas: preparación profesional y carga laboral, el respeto y la asignación del personal, satisfacción y motivación laboral. Condiciones sociales: Clima laboral, desarrollo integral y estímulo, relaciones humanas y remuneración laboral, identidad y participación laboral.
- Escala de Medición: Es de tipo ordinal y fueron calificados en las siguientes categorías: deficiente, regular y eficiente.

En relación a la variable dependiente tenemos al Compromiso Laboral

- Definición Conceptual: compromiso laboral es una circunstancia psicológica, representa la vinculación entre el individuo y su institución, influyendo en la toma de decisión para seguir en la organización o retirarse, dividiendo como componentes: afectivo, continuidad y normativo. (6)
- Definición Operacional: Se realizó una encuesta entre el personal de salud de emergencia con un instrumento de compromiso laboral. En ella se preguntaba sobre cuestiones afectivas, continuidad y normativa. En un tiempo de 15 minutos.
- Indicadores: Teniendo como frecuencia y porcentajes del compromiso laboral en relación: afectivo, encontramos el lazo afectivo. Continuidad, encontrando satisfacción de necesidades, estabilidad y participación. Normativo, encontramos obligación, bienestar, lealtad y moral.
- Escala de Medición: es ordinal porque se pueden clasificar en: alto, medio y bajo.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población: Participaron en el proyecto 120 personales de salud que trabajan en el servicio de emergencia, en un hospital de Lima de nivel III 2.

- Criterios de inclusión, se realizó esta investigación con estos criterios, personal de salud que:

-Sean de ambos géneros.

- Sean del servicio de emergencia.
- Sean profesionales o técnicos de salud.
- Estén laborando por más de seis meses.
 - Criterio de exclusión, son las características que no presenta la población, personal de salud que:
 - Estén con trabajo remoto.
 - Estén con licencia de trabajo.
 - Sean estudiantes o practicantes.
 - No aceptan formar parte en la investigación.

3.3.2 Muestra: Se tomó una muestra de 84 trabajadores de salud del servicio de emergencia de una población total de 120 personas, utilizando Epi Info 7.2.5.0 (Stat Calc) con un error máximo de 5%, un porcentaje estimado de la muestra del 50% y nivel de confianza del 90%.

3.3.3 Muestreo: fue no probabilístico por conveniencia, ya que se refirió a población elegida por afinidad y cercanía del investigador en el servicio de emergencia. Y mediante un software se ordenó en forma alfabética, enumerada del 1 al 84.

3.3.4 Unidad de Análisis: Es un personal de salud que se desenvuelve en el área de emergencia, tales como: enfermería, técnico, obstetricia y médicos.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos: La técnica de la encuesta, que consiste en recopilar la información necesaria para responder a cada variable del problema estudiado. Tanto para la independiente: Condiciones de trabajo y para la dependiente: Compromiso laboral.

La variable independiente, Condiciones laborales, el instrumento fue un cuestionario, la cual permitió recolectar los datos necesarios en esta investigación.

El instrumento que uso ya fue validado por Ramos E. (2022) (anexo 3). Además, fue sometido para esta investigación nuevamente a la prueba piloto logrando una confiabilidad, con un alfa de Cronbach de 0.87 y además validado con tres jueces

expertos, la cual consta de 22 preguntas de tipo liker con sus tres dimensiones y con sus ítems respectivos: condiciones físicas (1,2,3,4,5,6,7,8), condiciones psicológicas (9,10,11,12,13,14) y condiciones sociales (15,16,17,18,19,20,21 y 22).(43)

Calificación: Las respuestas varían en valor de 1 a 5: Nunca (1), Casi Nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4) y siempre (5).

Su Baremación de escala se muestra a continuación:

Puntaje máximo = valor de la escala x total de ítems = $5 \times 22 = 110$

Puntaje mínimo = valor de la escala x total de ítems = $(1 \times 22) = 22$

Rango = $110 - 22$ dando 88 en puntaje

Amplitud = $88 / 3$ dando 29 en puntaje

Nivel de Condiciones Laborales

1er Intervalo (22 a 51) Deficiente

2do Intervalo (52 a 81) Regular

3er Intervalo (82 a 110) Eficiente

La variable dependiente que es Compromiso laboral se utilizó un cuestionario también ya validado que permitió recolectar la información.

El cuestionario fue la escala de compromiso organizacional (CCO). Este cuestionario fue construido en 1990 y revisado por estos mismos autores en 1997. Fue validado y traducida por Arciniega y González en año 2006. Siendo este uno de los instrumentos más utilizados a nivel internacional en los estudios de investigación científica para analizar el compromiso con la organización y también se usa para organizaciones como salud, presentando la versión revisada por Vilcarromero et al. en el año 2022, quienes midieron la confiabilidad de este instrumento, obteniendo como valores aceptables de consistencia para el total del instrumento como para cada uno de sus componentes, $\alpha_{CO}=0,91$; $\alpha_{COA}= 0,76$; $\alpha_{COC}= 0,79$; $\alpha_{CON}= 0,75$. (44)

También fue utilizada y validada en un trabajo de investigación por Torres, Lourdes en el año 2022 donde también realiza su confiabilidad con una prueba

piloto. (anexo 2) También se realizó una prueba de confiabilidad para esta investigación hallando un valor de 0,88 alfa de Cronbach (anexo 7) y además validada por 3 jueces expertos. Obteniendo un cuestionario que tiene 18 preguntas, que está dividido en 3 componentes y cada uno con 6 ítems: dimensión afectivo que va de 1,2,3,4,5 y 6, dimensión de continuidad va de 7,8,9,10,11 y 12 y dimensión normativo que va de 13,14,15,16,17 y 18. (45)

La calificación de este instrumento da como respuestas que varían en valor desde 1 hasta 7: fuerte desacuerdo (1), en desacuerdo (2), algo en desacuerdo (3), indeciso (4), algo de acuerdo (5), de acuerdo (6) y fuerte de acuerdo (7)

Su Baremación de escala se muestra a continuación:

Puntaje máximo, valor de la escala x total de ítems (7 x 18) = 126

Puntaje mínimo, valor de la escala x total de ítems (1 x 18) = 18

Rango = 126 - 18 dando 108

Amplitud= 108/ 3 dando 36

Nivel de Compromiso Laboral

1er Intervalo (18, 53) Bajo

2do Intervalo (54, 89) Medio

3ro Intervalo (90, 126) Alto

3.5 Procedimientos: Hablamos con los responsables de la unidad de postgrado de la Universidad César Vallejo y les pedimos una carta para presentarnos como estudiantes investigadores. Esta carta fue enviada al hospital nacional de Lima, donde se realizó el estudio. Luego, gestionamos el permiso con los jefes y el director del hospital por medio de una carta dirigida al director del hospital.

Después, se desarrollaron las encuestas en un promedio de 15 minutos, según el plan de recolección de datos. Se utilizó el método Google Forms. Los formularios se enviaron a cada miembro por teléfono después de haber hablado sobre el propósito. Antes de realizar las encuestas, se explicó al grupo cuáles eran los objetivos del estudio para que pudieran dar su total autorización. De esta manera, se encontró la información que se necesitaba.

3.6 Métodos de análisis de datos: Tras obtener la información, se volcó en el programa Excel para hacer una base de datos, que luego se envió al paquete estadístico.

El análisis estadístico descriptivo se trabajó con el paquete estadístico SPSS versión 26. Se utilizaron gráficos, tablas y porcentajes para hacer un análisis simple de primer paso para cada variable. A continuación, se realizará un análisis bivariable para averiguar si las dos variables están vinculados o correlacionados. A continuación, se eligió la prueba de Kolmogórov-Smirnov para el análisis inferencial (anexo 9) porque el tamaño de la muestra era de 84 personas y la significancia era superior a 0,05. También se decidió utilizar la técnica estadística paramétrica del coeficiente de correlación de Pearson para asegurarse de que la información se distribuía de forma normal y poder comprobar la hipótesis.

3.7 Aspectos éticos: Se tuvo en cuenta estos aspectos:

El objetivo de la beneficencia es proteger a los individuos de daños y abusos, contemplándolas desde distintos puntos de vista (46). En cuanto a la beneficencia, el estudio propiciará cambios en el funcionamiento del servicio de urgencias y en la fidelidad de los trabajadores sanitarios a los lugares donde trabajan.

La no maleficencia significa que los beneficios de una acción siempre deben superar los riesgos de esa acción (46). En relación a la no maleficencia en esta investigación, no generará ningún tipo de riesgos (físicos y psicológicos), porque no perjudica al personal de salud y tampoco se recogió información íntima de nadie.

La autonomía se da en un sujeto responsable en sí mismo, quiere decir, de un individuo que se hace cargo de sus consecuencias, sean buenas como malas, de sus propias decisiones, acciones, por consiguiente, es el autor de sus propias normas(47). En relación a este estudio se dio la autonomía, ya que participaron voluntariamente la población, no se obligó a nadie en realizar esta investigación y se podían retirar en el momento que deseaban. Tampoco no hubo retribución de ningún tipo por la participación de esta investigación.

La justicia es mejor en la medida en que puede compararse con las personas menos afortunadas de la sociedad y en la medida en que da importancia a los menos afortunados (48). En relación a este trabajo, la justicia se dio a todo personal de salud asistencial del servicio de emergencias que fueron considerados como parte de la población, ya que tenían la misma oportunidad en participar del desarrollo de la encuesta.

La confidencialidad es la confianza otorgada, equilibrando una relación entre personas, quienes mayormente por ambas partes son desconocidas entre sí hasta el momento del encuentro en la situación investigativa. De ahí surge el valor ético que recae sobre el cumplimiento de la promesa de confidencialidad que se le otorga al científico(49). En esta investigación en relación a la confidencialidad, nadie más obtendrá datos que se deriven de esta investigación, ya que serán anonimizadas y reservadas.

Por todos estos criterios éticos en esta investigación, cabe indicar que se utilizó el consentimiento informado la cual está redactada para garantizar la calidad ética de esta investigación (50). (anexo 4)

IV. RESULTADOS

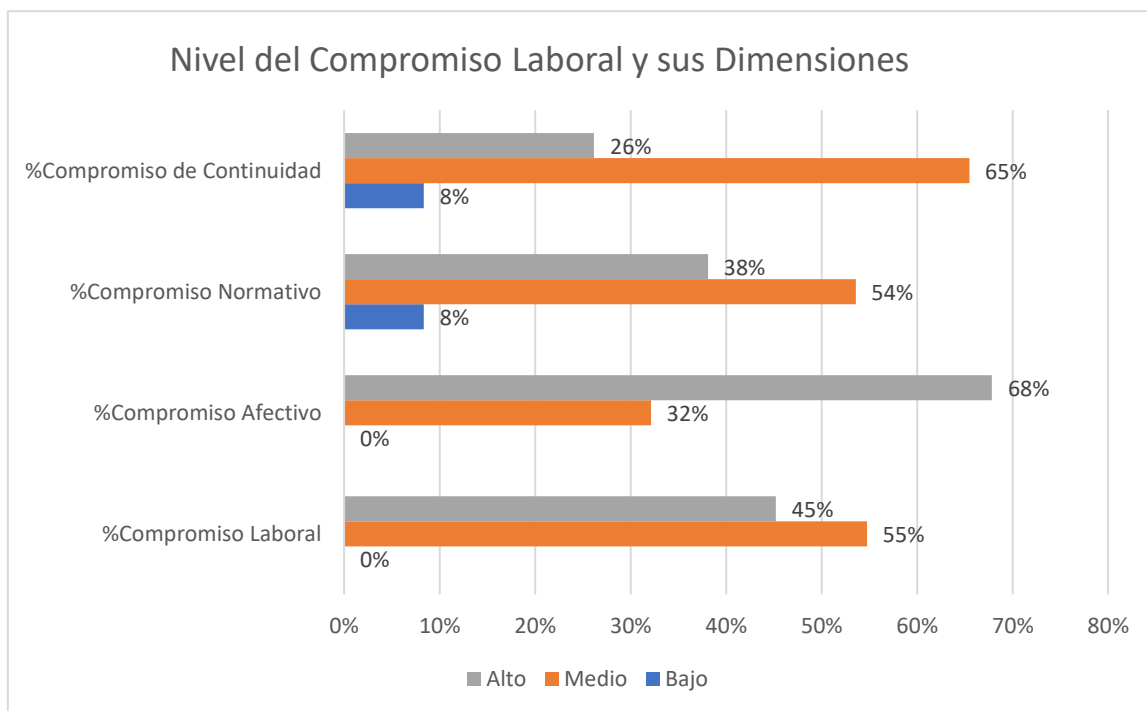
4.1 Estadísticos descriptivos:

Tabla 1. *Características del personal de emergencia encuestada del servicio de emergencia de un hospital nacional del año 2023.*

Características	Cantidad	Porcentaje
Número de participantes	84	100
Edad		
20-39	34	40
40-59	40	48
de 60 años	10	12
Sexo		
Femenino	67	80
Masculino	17	20
Ocupación		
Enfermería	39	46
Medico	4	5
Obstetricia	3	4
Técnicos de Enfermería	26	31
Otros	12	14

Nota: Base de datos

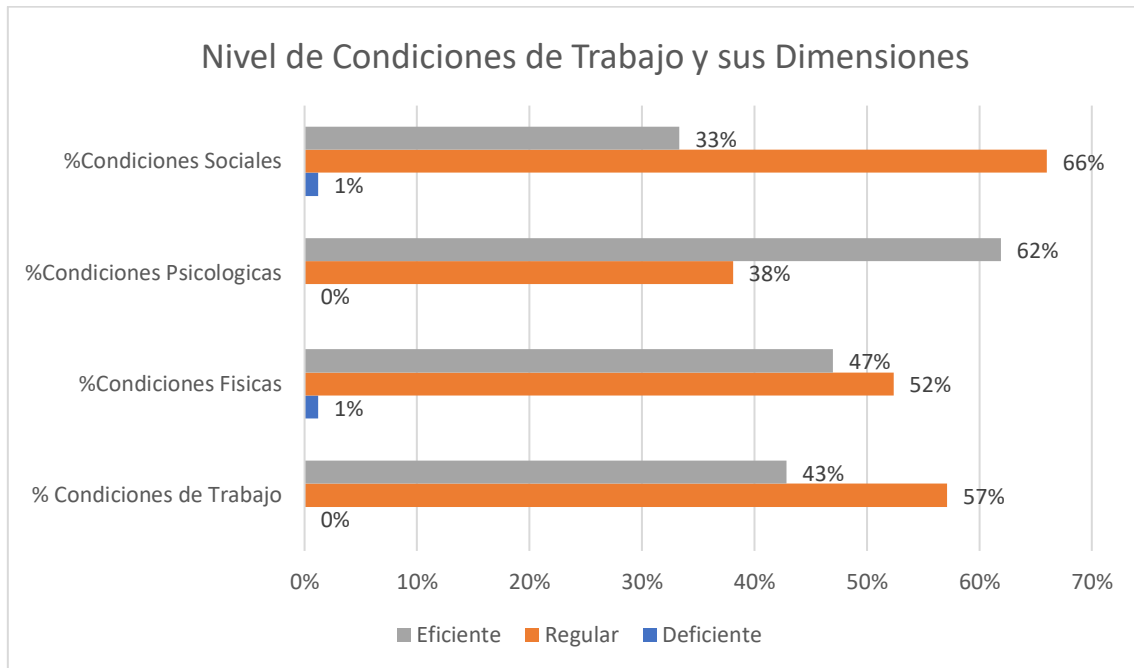
Interpretación: En la tabla 1, los 84 trabajadores de salud del servicio de emergencia en Lima fueron invitados a participar en este estudio durante los meses de mayo y junio de 2023. El 46% de las personas que participaron eran enfermeras, el 31% eran técnicos de enfermería y el resto trabajaba en otras áreas de la atención sanitaria. El 80 % de los encuestados eran mujeres y el 20% hombres. El rango de edad con mayor frecuencia fue de 40 a 59 años.



Nota: Base de datos

Figura 1: Gráfica de *Compromiso Laboral y sus dimensiones en el personal de salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima en el 2023*

Interpretación: En la figura 1 se observa 55% de las personas que respondieron opinaron que el compromiso laboral era medio y el 45% que era alto. Del mismo modo, el 68% de los que contestaron dijeron que el compromiso emocional era alto y el 32% dijo que era medio. Asimismo, el 54% de los que contestaron dijeron que el compromiso estándar era medio y el 38% dijo que era alto. Por último, el 65% de los que respondieron dijeron que su compromiso con la coherencia era medio y el 26% dijo que era alto.



Nota: Base de datos

Figura 2: *Gráfica de Condiciones de Trabajo y sus dimensiones en el personal de salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima en el 2023*

Interpretación: En la figura 2 se observa que el 57% de las personas que respondieron opinan que las condiciones de trabajo son regulares y el 43% que son buenas. Del mismo modo, el 52% de las personas que respondieron dijeron que el estado físico era normal, y el 47% que era bueno. Asimismo, el 62% respondieron afirmativamente que la situación psíquica era buena, mientras que el 38% dijo que era regular. Por último, el 66% de las personas que respondieron dijeron que la situación social era regular, y el 33% que era buena.

Tabla 2. Las variables compromiso laboral y condiciones de trabajo en el personal de salud del servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima-2023

COMPROMISO LABORAL		CONDICIONES DE TRABAJO		
		EFICIENT	REGULAR	Total
BAJO	Recuento	0	0	0
	% del total	0,00%	0,00%	0,00%
MEDIO	Recuento	19	27	46
	% del total	22,6%	32,1%	54,8%
ALTO	Recuento	17	21	38
	%del total	20,2%	25,0%	45,2%
Total	Recuento	36	48	84
	% del total	42,9%	57,1%	100,0%

Nota: Base de datos

Interpretación: En la tabla 2, el 20,2% (17) de las personas se sitúan en el nivel alto de Compromiso Laboral y eficiente en Condiciones de Trabajo, mientras que el 22,6% (19) en Compromiso Laboral es medio y eficiente en Condiciones de Trabajo. Alto el nivel de Compromiso laboral y regular en las condiciones de trabajo es también del 25,0% (21), mientras que el 32,1% (27) es medio en Compromiso Laboral y regular en condiciones de trabajo.

Tabla 3. La dimensión compromiso afectivo y condiciones de trabajo en el personal de salud del servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima-2023

DIMENSION 1 COMPROMISO AFECTIVO		CONDICIONES DE TRABAJO			
		EFICIENT	REGULAR	Total	
BAJO	Recuento	0	0	0	
	% del total	0,00%	0,00%	0,00%	
MEDIO	Recuento	12	15	27	
	% del total	14,3%	17,9%	32,2%	
ALTO	Recuento	24	33	57	
	%del total	28,6%	39,3%	67,9%	
Total		36	48	84	
		% del total	42,9%	57,1%	100,0%

Nota: Base de datos

Interpretación: En la tabla 3, el nivel alto de Compromiso Afectivo y eficiente con las Condiciones de Trabajo de la Dimensión 1 es el 28,6% (24), mientras que el 14,3% (12) es el nivel medio en Compromiso Afectivo y Eficiente con las Condiciones de Trabajo. Mientras que el 39,3% (33) alto en Compromiso Afectivo y regular en Condiciones de Trabajo, el 17,9% (15) medio en Compromiso Afectivo y Regular en Condiciones de Trabajo.

Tabla 4. *La dimensión de compromiso normativo y condiciones de trabajo en el personal de salud del servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima-2023*

DIMENSION 2 COMPROMISO NORMATIVO		CONDICIONES DE TRABAJO		
		EFICIENT	REGULAR	Total
BAJO	Recuento	1	6	7
	% del total	1,2%	7,1%	8,3%
MEDIO	Recuento	18	27	45
	% del total	21,4%	32,1%	53,6%
ALTO	Recuento	17	15	32
	%del total	20,2%	17,9%	38,1%
Total	Recuento	36	48	84
	% del total	42,9%	57,1%	100,0%

Nota: Base de datos

Interpretación: Según la tabla 4, el 20,2% de los empleados se sitúa en el nivel alto (17), el 21,4% (18) medio en Compromiso Normativo y eficiente en Condiciones de Trabajo, 1, 2% (1) bajo en Compromiso Normativo y eficiente en Condiciones de Trabajo, mientras que el 17,9% (15) alto en Compromiso Normativo y regular en Condiciones de Trabajo, el 32,1 (27) % medio en Normativo y regular en Condiciones de Trabajo, el 7,1 (6) % bajo en Compromiso Normativo y regular en Condiciones de trabajo.

Tabla 5. *La dimensión de continuidad y condiciones de trabajo en el personal de salud del servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima-2023*

DIMENSION 3 COMPROMISO CONTINUIDAD		CONDICIONES DE TRABAJO			
		EFICIENT	REGULAR	Total	
BAJO	Recuento	4	3	7	
	% del total	4,8%	3,6%	8,3%	
MEDIO	Recuento	21	34	55	
	% del total	25,0%	40,5%	65,5%	
ALTO	Recuento	11	11	22	
	%del total	13,1%	13,1%	26,2%	
Total		36	48	84	
		% del total	42,9%	57,1%	100,0%

Nota: Base de datos

Interpretación: La tabla 5 muestra que el 13,1%(11) de las situaciones laborales presentan un nivel alto de Continuidad y eficiente en de la Dimensión 3, el 25,0%(21) nivel medio Compromiso Continuidad y eficiente en Condiciones de Trabajo, el 4,8%(4) bajo en el Compromiso Continuidad y eficiente en Condiciones de Trabajo y mientras que el 13,1%(11) nivel alto en Compromiso Continuidad y regular en Condiciones de Trabajo, el 40,5%(34) medio en Compromiso Continuidad y regular en Condiciones de Trabajo, el 3,6%(3) bajo en Compromiso Continuidad y regular en Condiciones de Trabajo.

4.2 Estadística inferencial:

Prueba de hipótesis general:

Correlación de la hipótesis general:

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre Compromiso Laboral y Condiciones de Trabajo.

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre Compromiso Laboral y Condiciones de Trabajo.

Tabla 6. *Relación entre Compromiso Laboral y Condiciones de Trabajo en el personal de salud del servicio de Emergencia de un Hospital Nacional del 2023*

		COMPROMISO	CONDICIONES DE TRABAJO
COMPROMISO	Correlación de Pearson	1	,244*
	Sig. (bilateral)		,025
	N	84	84
CONDICIONES DE TRABAJO	Correlación de Pearson	,244*	1
	Sig. (bilateral)	,025	
	N	84	84

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Base de datos

Interpretación: En la tabla 6 con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,244, que es una correlación positiva muy baja, y un valor de significación de 0,025, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, lo que demuestra que existe una relación estadísticamente significativa entre la variable compromiso laboral y las condiciones de trabajo.

Prueba de hipótesis específica 1

Correlación de la hipótesis específica 1:

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre Dimensión Afectiva y las Condiciones de Trabajo.

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre Dimensión Afectiva y las Condiciones de Trabajo.

Tabla 7. *Relación entre Dimensión Afectiva y las Condiciones de Trabajo en el personal de salud del servicio de Emergencia de un Hospital Nacional del 2023*

		D1 AFECTIVA	CONDICIONES DE TRABAJO
D1 AFECTIVA	Correlación de Pearson	1	,218*
	Sig. (bilateral)		,047
	N	84	84
CONDICIONES DE TRABAJO	Correlación de Pearson	,218*	1
	Sig. (bilateral)	,047	
	N	84	84

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Base de datos

Interpretación: En la tabla 7 con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,218, que es una correlación positiva muy baja, y un valor de significación de 0,047, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, lo que demuestra que existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión afectiva y las condiciones de trabajo.

Prueba de hipótesis específica 2

Correlación de la hipótesis específica 2:

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre Dimensión Normativa y las Condiciones de Trabajo.

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre Dimensión Normativa y las Condiciones de Trabajo.

Tabla 8. *Relación entre Dimensión Normativa y las Condiciones de Trabajo en el personal de salud del servicio de emergencia de un Hospital Nacional del 2023*

		D2 NORMATIVA	CONDICIONES DE TRABAJO
D2 NORMATIVA	Correlación de Pearson	1	,285**
	Sig. (bilateral)		,009
	N	84	84
CONDICIONES DE TRABAJO	Correlación de Pearson	,285**	1
	Sig. (bilateral)	,009	
	N	84	84

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

Nota: Base de datos

Interpretación: En la tabla 8 con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,285, que es una correlación positiva muy baja, y un valor de significación de 0,009, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, lo que demuestra que existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión normativa y las condiciones de trabajo.

Prueba de hipótesis específica 3

Correlación de la hipótesis específica 3:

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre Dimensión de Continuidad y las Condiciones de Trabajo.

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre Dimensión de Continuidad y las Condiciones de Trabajo.

Tabla 9. *Relación entre Dimensión de Continuidad y las Condiciones de Trabajo en el personal de salud del servicio de emergencia de un Hospital Nacional del 2023*

		D3 CONTINUIDAD	CONDICIONES DE TRABAJO
D3 CONTINUIDAD	Correlación de Pearson	1	,077
	Sig. (bilateral)		,484
	N	84	84
CONDICIONES DE TRABAJO	Correlación de Pearson	,077	1
	Sig. (bilateral)	,484	
	N	84	84

Nota: Base de datos

Interpretación: En la tabla 9 con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,077, que es una correlación positiva muy baja, y un valor de significación de 0,484, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación. Esto significa que no existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión de continuidad y las condiciones de trabajo.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados de los datos generales, se puede observar que un 80% son mujeres de la población encuestada y un 20% son varones. Se constata que la mayoría de las personas que acuden al centro de salud son mujeres. En este estudio también se constató que el 48% de las personas encuestadas tenían entre 40 y 59 años, y el 40% entre 20 y 39 años. Sin embargo, en el trabajo realizado por Granados se muestra que del total de 50 trabajadores de la I.E. Juan Máximo Villar- Jauja 2020, son 23 trabajadores femeninos y de género masculino 27 trabajadores. Después de analizar estos resultados se encuentra que la población encuestada en su mayoría son mujeres y tienen la ocupación de enfermería ya sea profesional o técnico, los resultados presentados guardan relación con lo investigado por Regalado (19) donde el 43% de la población está conformado por personal de enfermería.

Para el objetivo general, Se encontró un coeficiente de correlación Pearson de 0,244, lo que indica una correlación positiva muy baja. Además, el valor de significancia de la investigación fue de 0,025, lo que confirma la hipótesis de la investigación que existe una relación estadísticamente significativa entre el compromiso laboral y las condiciones de trabajo del personal de salud. Como resultado, se descubrió que el 45,2 % tenía un nivel alto de compromiso laboral, el 54,8 % tenía un nivel medio y el 0,0 % tenía un nivel bajo. Y el 42,9% presenta condiciones de trabajo eficientes, el 57,1% regulares y el 0% deficientes. Esto está en línea con la investigación de Atencio y Cáceres de 2021, que llegaron a la conclusión de que el valor en la correlación de Pearson de $r = 0.627$ indica una correlación moderada entre ambas variables si existe una relación entre ellas.

A diferencia de este trabajo con el de Atencio y Cáceres encontramos que trabajaron en poblaciones diferentes estos con servidores administrativos mientras que este estudio se realizó con el personal asistencial de un hospital nacional, probablemente este es uno de los motivos porque en una tenga mayor

significancia que la otra investigación. También se trabajó con una cantidad de muestra parecida ya que fueron aproximadamente entre 80 a 90 participantes, de esa manera se observa que ambas variables se van a relacionar tanto de manera poca o moderadamente significativa.

Descubrimos que las circunstancias laborales tenían una relación directa y muy significativa con la salud mental, con un valor de 0,61, sobre todo en el ámbito hospitalario. Este hallazgo demuestra que unas condiciones de trabajo atractivas repercuten en el bienestar psicológico. Este estudio demuestra que existe una conexión entre la variable de las condiciones de trabajo y la salud mental de los profesionales sanitarios y, consecuentemente, en el nivel de compromiso laboral, sugiriendo que deberíamos mejorar las circunstancias en las que el empleado está empleado para que esté más dedicado a su organización. Además, se observa una fuerte correlación ($r=0,514$) entre el factor ambiental y la salud mental de sus empleados, lo que demuestra que cuando los factores ambientales son buenos, se produce bienestar psicológico.

Descubrimos que el componente social de las conclusiones de Granados sobre las condiciones de trabajo se sitúa en un nivel regular con un 76%, por lo que podemos considerar que las circunstancias sociales que se dan en el trabajo son regulares. Se puede comparar también a este estudio en relación a las condiciones sociales que también tienen un 66% de nivel regular, mostrando una preocupación de que existen factores que no permiten obtener un nivel eficiente. Las otras dimensiones, como la física o ambiental, son calificadas como regulares con un 62%, e incluyen la seguridad y la iluminación, el espacio, el entorno, los materiales y otras condiciones ambientales que, de alguna manera, afectan al compromiso laboral e incomodan al personal sanitario en el desempeño de sus funciones.

En cuanto al objetivo específico 1, teniendo en cuenta los datos de que el 67,9% de los encuestados tiene un nivel alto de compromiso afectivo, el 32,1% tiene un nivel medio y el 0% tiene un nivel bajo, así como que el 42,9% tiene condiciones de trabajo eficientes, el 57,1% regulares y el 0% deficientes, se rechaza la

hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, lo que indica que existe una diferencia estadísticamente significativa.

Esta investigación apoya las conclusiones de Godoy de que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y la dimensión de compromiso afectivo, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,560 que indica que la correlación es positiva y moderada en los profesionales militares. También demuestra que el compromiso afectivo se verá reforzado por el entorno laboral en el que se desenvuelven los profesionales sanitarios, lo que les permitirá desempeñar su trabajo con eficacia. Además, se correlaciona con Barreto, que descubrió un Rho de Spearman fuerte y positivo de 0,82, lo que indica que, si el compromiso afectivo aumenta, el desempeño laboral será más eficaz.

Al comparar con los estudios de Bernal encontramos que al igual que este trabajo la dimensión que presento más puntuación fue la afectiva en relación a opiniones un promedio de 68% de los encuestados dicen estar de acuerdo y totalmente de acuerdo. Así como esta que presento un 68 % un nivel alto de compromiso afectivo.

En cuanto al objetivo específico 2, descubrimos que el 42,9% de los encuestados son eficaces, el 57,1% son regulares y el 0% son deficientes, mientras que el 38,1% tienen un alto grado de compromiso normativo, el 53,6% tienen un nivel medio y el 8,3% tienen un nivel bajo. Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación como resultado de la observación de un coeficiente de correlación de Pearson de 0,285, que se interpreta como una correlación positiva muy baja y presenta un valor de significación de 0,009. Este hallazgo muestra que existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión 3 compromiso normativo y las condiciones de trabajo. Ambos estudios se realizaron en hospitales, y Regalado concluyó que el clima organizacional influye significativamente en el compromiso normativo de los profesionales sanitarios. También encontró una correlación significativa ($p < 0,00$) entre el clima organizacional y su dimensión normativa, lo que indica que tiene un impacto significativo en este, señalando que el tema normativo está conectado con los sentimientos predominantes de la institución de permanecer en ella.

Según Girbau realizó un estudio con participantes que eran mandos intermedios en sus instituciones, contaban con más de 10 años de antigüedad en la organización y tenían un alto nivel de devoción por el trabajo. El elemento esencial del compromiso era el sentimiento de confianza en su empresa. La mayoría de los miembros del personal mostraban dedicación a su institución sanitaria y llevaban varios años trabajando en ella, lo que es similar a este estudio.

En ese sentido, esto también se apoya con lo que dice Böhr, Con un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,90$ para la dimensión normativa de la correlación con el compromiso organizativo, recibir reconocimiento anima a los empleados a sentir la obligación de compensar la atención recibida tratando de retribuir a su institución demostrando su compromiso con ella. Estos resultados muestran que el compromiso normativo de los profesionales sanitarios en el trabajo está significativamente influido por el entorno organizativo. En consecuencia, podemos afirmar que la disposición de un trabajador a comportarse en beneficio de la institución y su disposición a hacer sacrificios por su empleador, aunque supongan un coste personal, aumentarán en proporción directa a su grado de compromiso normativo.

En relación del objetivo específica 3 Los resultados muestran que el 0% de los trabajadores tienen unas condiciones laborales deficientes, el 57,1% son regulares y el 42,9% de los empleados son eficaces, lo que se caracteriza por tener una conexión positiva muy baja. Dado que no existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión de compromiso de continuidad y condiciones laborales, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de estudio. A conclusiones similares llegaron los autores de la investigación realizada por Atencio y Cáceres, que no encontraron conexión entre el indicador de continuidad de los profesionales administrativos de salud y su variable condiciones de trabajo. Los resultados estadísticos demuestran un valor de correlación de Pearson de $r = 0,040$, lo que indica una correlación muy baja, para las variadas condiciones de trabajo de los empleados del establecimiento y la dimensión de dedicación a su empleo a través del tiempo. Y esto tiene que ver

con el hecho de que hay situaciones desagradables que hacen imposible que el personal siga atendiendo a los pacientes. Según el autor, la continuidad implica que el empleado debe seguir en su puesto.

En la investigación de Cernas, sus resultados demostraron que existen varios fenómenos que pueden inducir a error al comparar otras culturas o realidades en lo que respecta a la dedicación al trabajo y la satisfacción laboral. Dado que los estudios difieren en función del contexto en el que se realizan, es imposible generalizar unos a otros. Para evitarlo, se aconseja seguir ciertas medidas de seguridad en la estructura de la preparación y el análisis de los datos.

VI. CONCLUSIONES

1. En cuanto a la hipótesis general, se apoya la hipótesis del estudio, ya que muestra que existen pruebas mínimas que apoyan una relación positiva entre el compromiso laboral y las condiciones de trabajo del personal de salud.
2. Con respecto a la primera hipótesis específica, se acepta la hipótesis de estudio ya que muestra que sólo existe una relación positiva muy modesta entre el compromiso afectivo del personal de salud con su puesto de trabajo y sus condiciones laborales.
3. Con respecto a la segunda hipótesis específica, se apoya la hipótesis de investigación ya que muestra una relación positiva muy débil entre el compromiso laboral normativo y las condiciones de trabajo del personal de salud.
4. En cuanto a la tercera hipótesis específica, se demuestra que no existe relación entre las condiciones de trabajo del personal de salud y el compromiso de continuidad.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda que al director general del establecimiento de salud implementar mejoras en el servicio de emergencia en relación a un mayor espacio con mejor iluminación y equipos modernos que faciliten el trabajo en el personal.

Se sugiere al jefe del servicio de emergencia que se propicien talleres de manejo de relaciones interpersonales dirigido a los trabajadores de salud fomentando las relaciones afectivas entre los compañeros.

Se recomienda al jefe de personal a difundir y socializar los reglamentos internos en base de los derechos y leyes que protejan al trabajador donde se evidencie el respeto entre su organización y el trabajador. Incentivando beneficios y bonificaciones que permitan que el trabajador se comprometa con su institución.

Para fomentar la continuidad en el lugar de trabajo y favorecer un ambiente pacífico en casa, se aconseja que el jefe de servicio y los comités de los servicios de emergencia elaboren normas de trabajo con la ayuda del personal que trabaja en la región concreta.

REFERENCIAS

1. Aon Hewitt. Global Employee Engagement Trends 2017[Internet]. Aon Hewitt; 2017 [citado 2023 may 15]. Disponible en: http://teoriaycomorg.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/98/2017/11/2017_TendenciasGlobalesdelCompromisodelosEmpleados_AonHewitt.pdf
2. Aleksynska M, Berg J, Foden D, Johnston H, Parent-Thirion A, Vanderleyden J. Working conditions from a global perspective [Internet]. Luxemburgo y Ginebra: International Labour Organization y Eurofound; 2019 [citado 2023 may 15]. Disponible en: <http://eurofound.link/ef18066>
3. Noticias ONU. Casi 500 millones de personas no tienen un empleo bien pagado y suficiente. Noticias ONU [Internet]. 2020 [citado 2023 may 20]. Disponible en: <https://news.un.org/es/story/2020/01/1468231>
4. Organización Internacional del Trabajo. 23 condiciones de trabajo [Internet]. Organización Internacional del Trabajo; [citado 2023 abr 26]. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang--es/index.htm>
5. Bernal I, Ruíz L, Pastrana J. Compromiso organizacional de profesionales de la salud ante covid-19. Revista Universidad y Sociedad [Internet] 2021 [citado 2023 may 15]; 13(6): p. 194-204. Disponible en: <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2383/2343>
6. Kaji J, Prusty A, Bhat R. La disrupción en la relación colaborador-empleador [Internet]. Deloitte Insights; 2021 [citado 2023 may 26]. Disponible en: <https://www2.deloitte.com/uy/es/pages/human-capital/articles/informe-hc-trends-2021.html>
7. Organización Internacional del Trabajo. Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe [Internet]. Organización Internacional del Trabajo; 2020 [citado 2023 abr 29]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756694.pdf
8. Gamero J, Pérez J. Perú › Impacto de la COVID-19 en el empleo y los ingresos laborales [Internet]. Organización Internacional del Trabajo; 2020 [citado 2023 abr 29]. Disponible en:

- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756474.pdf
9. Condor Y. Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Lima, 2021 [Tesis de Maestría]. Lima, Perú: Universidad César Vallejo; 2022. p. 71. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84235/Condor_CY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 10. Meyer J, Allen N. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review (HRMR)* [Internet]. 1991[citado 2023 may 27]; 1(1): p. 61-89. Disponible en: https://static.s123-cdn.com/uploads/3966828/normal_600e130c3a04c.pdf
 11. Chiavenato I. *Administración de Recursos Humanos*. [Internet]. 5ta ed. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill; 2000 [citado 2023 abr 26]. p. 699. Disponible en: https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf
 12. Barreto D. Compromiso organizacional y desempeño laboral de la unidad de cuidados intensivos de un hospital Nivel III-1 de Minsa, Lima 2022. [Tesis de maestría]. Lima, Perú: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado; 2022. p. 85. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94710/Barreto_HD-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
 13. Hernani H. Condiciones laborales y salud mental en el personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión EsSalud, Tacna – 2021. [Tesis de maestría]. Lima, Perú: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado; 2021. p. 58. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73533/Hernani_CHE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 14. Álvarez K. Motivación y Compromiso laboral del personal en una entidad de salud, Lima, 2021. [Tesis de maestría]. Lima, Perú: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado; 2021. p. 62. Disponible en:

- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73781/%c3%81lvarez_RKV-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
15. Atencio. Z, Cáceres C. Relación de las Condiciones Laborales y Compromiso Laboral de los Servidores Administrados del Hospital III Goyeche, Arequipa - 2021. [Tesis de licenciatura]. Arequipa, Perú: Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, Escuela Profesional de Relaciones Industriales; 2021. p. 120. Disponible en: <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c9ee61e1-7c80-4059-a492-44040fe591a8/content>
 16. Montenegro I. Desempeño y Condiciones Laborales en la Modalidad de Trabajo Remoto del Personal Administrativo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas - 2021. [Tesis de maestría]. Chachapoyas, Perú: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Escuela de Posgrado; 2022. p. 122. Disponible en: <https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/2971/Montenegro%20Rios%20Irma%20Dolores.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
 17. Orellana R. Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en Profesionales de Salud de la Micro Red de Salud Chilca - 2021. [Tesis de doctorado]. Huancayo, Perú: Universidad Nacional del Centro del Perú, Escuela de Posgrado; 2021. p. 172. Disponible en: https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/7245/T010_44907499_D.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 18. Godoy J. Compromiso organizacional de los profesionales y satisfacción laboral en el Centro Médico Militar de Trujillo 2020. [Tesis de maestría]. Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado; 2020. p. 46. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49123/Godoy_CJDG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 19. Alonzo D. Condición de trabajo y riesgo laborales en Enfermería en área de Intermedios Neonatal en un Instituto de salud Lima 2020. [Tesis de maestría]. Lima, Perú: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado; 2020. p. 76. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52041/Alonzo_RDM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

20. Regalado D. El clima organizacional y su influencia en el compromiso laboral en el hospital San Bartolomé, Lima 2020. [Tesis de maestría]. Lima, Perú: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado; 2020. p. 66. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53094/Regalado_VD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
21. Granados E. Condiciones Laborales y Satisfacción Laboral en la I.E. Juan Máximo Villar - Jauja 2020. [Tesis de licenciatura]. Huancayo, Perú: Universidad Peruana Los Andes, Escuela Profesional de Administración y Sistemas; 2022. p. 165. Disponible en: <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/4926/T037-45980722-T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
22. Brunelli M, Astoul C, Cingolani P, Galli M, Kitashima N, Rocca M. Condiciones Laborales y sus Consecuencias en la Satisfacción Laboral en un Hospital de Emergencia. Horizonte de enfermería [Internet] 2022 [citado 2023 abr 29]; 33(1): p. 33-48. Disponible en: http://dx.doi.org/10.7764/Horiz_Enferm.33.1.33-48
23. Bernal I, Ruíz L, Pastrana J. Compromiso organizacional de profesionales de la salud ante covid-19. Revista Universidad y Sociedad [Internet] 2021 [citado 2023 may 15]; 13(6): p. 194-204. Disponible en: <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2383/2343>
24. Gil-Girbau M, Del Cerro S, Garriga J, Giménez N. Compromiso laboral de los directivos intermedios en sanidad: factores organizativos gestionables. Journal of Healthcare Quality Research [Internet] 2021 [citado 2023 may 15]; 36(5): p. 301-8. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.jhqr.2021.03.008>
25. Prieto-Díez F, Postigo A, Cuesta M, Muñoz J. Compromiso laboral: nueva escala para su medición. Revista Latinoamericana de Psicología [Internet] 2021 [citado 2023 abr 29]; 53: p. 133-42. Disponible en: <https://doi.org/10.14349/rlp.2021.v53.15>
26. Meyer J, Morin A, Rousseau V, Boudrias J, Brunelle E. Profiles of global and target-specific work commitments: Why compatibility is better and how to achieve it. Journal of Vocational Behavior [Internet] 2021 [citado 2023 abr 29]; 128. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103588>

27. Martini I, Supriyadinata A, Sutrisni K, Sarmawa I. The dimensions of competency on worker performance mediated by work commitment. *Cogent Business & Management* [Internet] 2020 [citado 2023 abr 29]; 7(1). Disponible en: <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1794677>
28. Cernas D, Mercado P, Leon F. Job satisfaction and organizational commitment: measurement equivalence test between Mexico and the United States. *Accounting and Administration* [Internet] 2018 [citado 2023 abr 29]; 63(2): p. 1-23. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.11799/99346>
29. Böhrtr R, Larrea P. Relación entre compromiso normativo y apoyo organizacional percibido en empleados de oficina. *Revista AJAYU* [Internet] 2018 [citado 2023 abr 29]; 16(2): p. 220–51. Disponible en: <https://ajayu.ucb.edu.bo/a/article/view/22/20>
30. Organización Internacional del Trabajo. Trabajo decente [Internet]. Organización Internacional del Trabajo [citado 2023 abr 29]. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>
31. Neffa J. ¿Qué son las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo? Propuesta de una perspectiva. [Internet]. Buenos Aires, Argentina: Editorial Humanitas; 2002 [citado 2023 abr 26]. p. 111. Disponible en: http://referato.net/uba-proceso-2/neffa_Condiciones_y_medio_ambiente_de_trabajo.pdf
32. Instituto Peruano de Economía (IPE). Mercado laboral peruano: impacto de la COVID-19 y recomendaciones de política [Internet]. Organización Internacional del Trabajo [citado 2023 abr 29]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_774977.pdf
33. Flores E. Las 9 estrategias para mejorar el compromiso laboral en tu equipo de trabajo [Internet]. Instituto Europeo de Inteligencias Eficientes IEIE. 2023 [citado 2023 abr 29]. Disponible en: <https://www.ieie.eu/el-compromiso-laboral/>
34. Allen N, Meyer J. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology* [Internet] 1990 [citado 2023 abr 29]; 63(1): p. 1-18. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>

35. Dailey R. Comportamiento Organizacional [Internet]. Edimburgo: Heriot-Watt University; 2012 [citado 2023 may 20]. Disponible en: <https://ebs.online.hw.ac.uk/documents/course-tasters/spanish/pdf/ob-bk-taster.pdf>
36. Mejore su negocio: el recurso humano y la productividad. Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Empresas. - Ginebra: OIT, 2016. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf
37. Máñez Guaderrama Aurora Irma. Cultura y compromiso afectivo: ¿influyen sobre la transferencia interna del conocimiento? Contaduría y Administración, vol. 61, núm. 4, 2016, pp. 666-681 Universidad Nacional Autónoma de México Distrito Federal, México Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/395/39546934005.pdf>
38. Coronado G. Valdivia M, Aguilera A, Alvarado A. Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias Conciencia Tecnológica, núm.60, 2020 Instituto Tecnológico de Aguascalientes. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/html/>
39. Congreso de la República del Perú. Ley N° 31250, Ley del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación. 2021. 1–17. Disponible en: <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/ley-del-sistema-nacional-de-ciencia-tecnologia-e-innovacion-ley-n-31250-1968664-1>
40. Sánchez Flores, F. A. Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria. 2019.13(1), 102-122. Disponible en: <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
41. Arias Gonzáles José. Diseño y Metodología de la Investigación. Editorial Enfoques Consulting EIRL. 1ra. ed. digital, 2021.p.78
42. A. Cvetkovic-Vega, Jorge L. Maguiña, Alonso Soto, Jaime Lama-Valdivia, Lucy E. Correa-López. Estudios transversales. Rev. Fac. Med. Hum. Enero 2021; 21(1):164-170. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n1/2308-0531-rfmh-21-01-179.pdf>
43. Ramos E. Condiciones laborales en la satisfacción laboral del personal de un Centro Materno Infantil - SMP 2022. [Tesis de maestría]. Lima, Perú:

- Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado; 2023. p. 88. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112995/Ramos_LE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
44. Vilcarrromero M, Jiménez B, Chávez V, Manrique V. Validación del instrumento compromiso organizacional “CO” en docentes de diversas instituciones UGEL 006, Lima, 2020. Revista Científica Valor agregado [Internet]. 2020 [citado 2023 abr 29]; 7(1): p. 11-21. Disponible en: <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1412>
45. Torres L. Liderazgo transformacional en el compromiso organizacional de los trabajadores de atención al cliente de una entidad bancaria, Lima Metropolitana, 2022. [Tesis de maestría]. Lima, Perú: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado; 2023. p. 94. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/111995>
46. López L, Zuleta G. El principio de beneficencia como articulador entre la teología moral, la bioética y las prácticas biomédicas. Franciscanum [Internet] 2020 [citado 2023 abr 29]; 62(174): p. 1-30. Disponible en: <https://doi.org/10.21500/01201468.4884>
47. Yanuzzi M. El Concepto de Autonomía en las Teorías de Rawls y Habermas. Estudios Sociales: Revista Universitaria Semestral [Internet] 2001 [citado 2023 abr 29]; 21(1): p. 151-3. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7624098.pdf>
48. Osorio S. John Rawls: Una Teoría de Justicia Social su Pretensión de Validez para una Sociedad como la Nuestra. Revista de Relaciones Internacionales, Estrategia y Seguridad [Internet] 2010; 5(1): p. 137-60. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1909-30632010000100008
49. Winkler M, Villarroel R, Pasmanik D. La promesa de confidencialidad: nuevas luces para la investigación científica y la práctica profesional en salud mental. Acta Bioethica [Internet]. 2018; 24(1): p. 127-36. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/S1726-569X2018000100127>
50. Manti S, Licari A. How to obtain informed consent for research. Breathe (Sheff). 2018 Jun;14(2): p. 145-152. Disponible en:

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5980471/>

ANEXOS

Anexo1:

Tabla N 10: Operacionalización de variables

Variables de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores/Ítems	Escala de Medición
Compromiso Laboral	Según Meyer y Allen, definieron el compromiso laboral como una circunstancia psicológica que representa la relación entre una persona y una organización, influyendo en la toma de decisión para seguir en la organización o retirarse Teniendo como componentes: afectivo, continuidad y normativo. (6)	Se medirá mediante un cuestionario aplicado al personal de salud de un hospital nacional de Lima a través de las dimensiones: afectivo, normativo y continuidad. Este constara de 18 preguntas teniendo como respuestas y como puntaje respectivo: Fuerte desacuerdo:1 En desacuerdo:2 Algo en desacuerdo:3 Indeciso:4 Algo de acuerdo:5 De acuerdo:6 Fuerte de acuerdo:7	Compromiso Afectivo	-Lazos emocionales -Orgullo de pertenecer a la empresa (1,2,3,4,5,6)	Ordinal: Alto (90-126)
Condiciones Laborales	Según Chiavenato, son las condiciones que se presentan en el ambiente del lugar donde se desarrolla el trabajo, que pueden ser desagradable, sujeto a riesgos o molesto, exigiendo que el empleado se adapte bien para continuar con su rendimiento y productividad en sus tareas. Pueden ser condiciones físicas, psicológicas y sociales. (7)	Se evaluará mediante un cuestionario aplicado al personal de salud de un hospital nacional de Lima a través de las dimensiones de condiciones físicas, condiciones psicológicas y condiciones sociales. Este constara de 22 preguntas teniendo como respuestas y como puntaje respectivo: -Nunca:1 punto. -Casi nunca:2 pts. -Algunas veces:3 pts. -Casi siempre:4 pts. -Siempre:5 pts.	Compromiso de Continuidad	-Necesidad de trabajo -Opciones de Ofertas Laborales (7,8,9,10,11,12)	Medio (54-89)
			Compromiso Normativo	-Evaluación de permanencia -Reciprocidad con la institución (13,14,15,16,17,18)	Bajo (53-18)
			Condiciones físicas	-Seguridad laboral e iluminación (1,2) -Espacio laboral (3,4) -Ambiente laboral (5,6,7) -Materiales (8)	Ordinal: Deficiente (22-51)
			Condiciones psicológicas	-Preparación profesional y carga laboral (9,10) -El respeto y la asignación del personal (11,12) -Satisfacción y motivación laboral (13,14)	Regular (52-81)
			Condiciones sociales	-Clima laboral (15,16) -Desarrollo integral y estímulo (17,18) -Relaciones humanas y remuneración laboral (19,20) -Identidad y participación laboral (21,22)	Eficiente (82-110)

Anexo 2:

Cuestionario de compromiso laboral

Edad: Sexo: F () M()

Grupo Ocupacional:

Medico () Obstetricia () Enfermería () Técnico de Enfermería ()

Instrucciones Generales:

Darle el agradeciendo de antemano por la participación para desarrollar este presente cuestionario, que busca adquirir información sobre el Compromiso Laboral de la organización que trabaja actualmente. Donde usted debe informar su acuerdo o desacuerdo a las siguientes afirmaciones que están planteadas a continuación y para eso podrá marcar con un aspa(x) según las siguientes alternativas que usted considere:

- Fuerte desacuerdo (FD) - En desacuerdo (D) -Algo en desacuerdo (AD)
- Indeciso (I) -Algo de acuerdo (AA) -De acuerdo (A) - Fuerte de acuerdo (FA)

N	Enunciado	FD	D	AD	I	AA	A	FA
1	Tiene una fuerte sensación de pertenencia a su institución.							
2	Esta institución tiene un gran significado personal para usted.							
3	Se siente como parte de una familia en esta institución.							
4	Realmente siente como si los problemas de esta institución fueran sus propios problemas.							
5	Disfruta hablando de su institución con gente que no pertenece a ella.							
6	Sería muy feliz pasando el resto de su vida laboral en esta institución.							
7	Una de las razones principales para que siga trabajando en esta institución, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tiene aquí.							
8	Cree que tiene muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.							
9	Uno de los motivos principales por los que sigue trabajando en esta institución, es porque afuera,							

	me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tiene.							
10	Ahora mismo sería muy duro para usted dejar su institución, incluso si quisiera hacerlo.							
11	Actualmente trabaja en esta institución más por gusto que por necesidad.							
12	Demasiadas cosas en su vida se verían interrumpidas si decidieran dejar ahora su institución.							
13	Una de las principales razones por las que continúa trabajando en esta institución es porque siente la obligación moral de permanecer en ella.							
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no cree que fuese correcto dejar ahora a su institución.							
15	Se sentiría culpable si dejase ahora su institución, considerando todo lo que ha dado.							
16	Ahora mismo no abandonaría su institución, porque se siente obligado con toda su gente.							
17	Esta institución se merece su lealtad.							
18	Cree que le debe mucho a esta institución.							

Anexo3:

Cuestionario de las Condiciones de Trabajo

Edad: _____ Sexo: F () M()

Grupo Ocupacional:

Medico () Obstetricia () Enfermería () Técnico de Enfermería ()

Instrucciones Generales: La presente encuesta tiene el objetivo de recolectar información sobre las condiciones laborales del personal de salud. Por tal motivo solicito el llenado de este cuestionario que será de manera confidencial. Lea los siguientes enunciados y luego marque con un aspa(x) la respuesta que usted considere para lo cual puede usar las siguientes alternativas:

-Nunca (N) -Casi nunca (CN) -Algunas veces(AV)

-Casi siempre(CS) -Siempre(S)

N	Enunciados	N	CN	AV	CS	S
1	Cuento con medidas de bioseguridad y de riesgos laborales					
2	Cuento con suficiente iluminación para realizar mis actividades diarias.					
3	El lugar donde trabajo cuenta con una distribución y tamaño adecuado.					
4	El lugar donde yo trabajo cuenta con la privacidad necesaria para realizar mis actividades.					
5	En mi ambiente laboral existen temperaturas inadecuadas que no me permiten un buen desempeño en mi trabajo					
6	Los ambientes donde trabajo cuentan con la ventilación adecuada.					
7	Mi trabajo se desarrolla en un ambiente con excesivo ruido					
8	Existe suficiente material para realizar mis actividades diarias.					

9	Me encuentro lo suficientemente preparado(a) para un buen desempeño en mi trabajo.					
10	Tengo sobrecarga laboral.					
11	Existe una dotación adecuada de personal considerando la relación Personal de Salud–Paciente.					
12	Respeto a las personas sin considerar edad, género, etnia, raza, condición social, tipo de enfermedad, etc					
13	Estoy satisfecho(a) en el lugar donde trabajo.					
14	Tengo motivación en mi área laboral.					
15	El clima laboral entre mis compañeros de trabajo favorece mis actividades diarias.					
16	El clima laboral con los jefes inmediatos superiores favorece mis actividades diarias.					
17	Mi trabajo me permite desarrollarme personal y profesionalmente.					
18	Es frecuente en mi centro de trabajo recibir estímulos laborales por parte de las autoridades.					
19	Existe respeto entre mis compañeros.					
20	Las remuneraciones que recibo son justas y apropiadas para el nivel de desempeño profesional que realizo.					
21	Me identifico con los cambios propuestos por mis compañeros					
22	Tengo participación en las decisiones organizacionales de mi institución.					

Anexo 4:

Consentimiento informado

Título de la investigación:

Compromiso Laboral Y Condiciones De Trabajo Del Personal De Salud De Emergencia En Un Hospital Nacional De Lima-2023

Investigadora: **Moreno Bellido Ana Bertha**

Propósito del estudio es aportar y dar mejoras en el ambiente laboral del personal de salud en relación a las condiciones laborales en el que se desarrolla y además mejorar el compromiso de este personal hacia su institución. Le invitamos a participar en la investigación, cuyo objetivo es **determinar la relación entre el compromiso laboral y las condiciones de trabajo en el personal de salud de emergencia en un Hospital Nacional de Lima-2023.**

Esta investigación es desarrollada por estudiante de posgrado del programa de maestría, de la Universidad César Vallejo del campus de San Juan de Lurigancho, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso del hospital de Lima.

Procedimiento Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente y horario de su comodidad.

Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su

decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

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

Beneficios (principio de beneficencia): Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia): Los datos recolectados deben ser anónimos y no tiene ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas: Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora: Ana Bertha Moreno Bellido email: anabertha_29682@hotmail.com y Docente asesor: Mg. Quiñones Castillo, Karlo Ginno

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

Nombre _____ y _____ apellidos:
.....

Fecha y hora:

Anexo 5:

Análisis de Normalidad

La prueba de normalidad utilizada para establecer la estadística a emplear fue la de Kolmogórov-Smirnov debido a que la muestra fue de 84 datos.

Tabla 11: *Prueba de Normalidad*

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
CONLABOR	,070	84	,200*
COMPROMIS	,093	84	,068

Fuente: elaboración propia

Interpretación: obteniendo como resultado un valor de significancia mayor a 0,05, por lo que opta utilizar la técnica estadística paramétrica coeficiente de correlación de Pearson debido a que se tuvo una distribución normal de los datos

Anexo 6:

El cálculo de la muestra a través del Epi Info

Este tipo de cálculo permitió hallar la muestra de 84 participantes para la muestra, tomando el nivel de confiabilidad de 90%.

Sample Size and Power

Population survey or descriptive study
For simple random sampling, leave design effect and clusters equal to 1.

Population size: 120

Expected frequency: 50 %

Acceptable Margin of Error: 5 %

Design effect: 1.0

Clusters: 1

Confidence Level	Cluster Size	Total Sample
80%	69	69
90%	83	83
95%	91	91
97%	96	96
99%	102	102
99.9%	108	108
99.99%	111	111

Anexo 7:
Confiabilidad

Tabla 12: Fiabilidad del Cuestionario Compromiso Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,871	18

Tabla 13: Fiabilidad del Cuestionario Condiciones de Trabajo

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,883	22

Anexo 8:

Carta de Presentación



Escuela de Posgrado

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Lima SJL, 11 de Mayo del 2023

N°Carta P.043 – 2023-1 EPG – UCV LE

SEÑOR

Félix Ayala Peralta Director

Instituto Nacional Materno Perinatal

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **MORENO BELLIDO ANA BERTHA**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Moreno Bellido Ana Bertha**

identificado(a) con DNI N.º 41387711 y código de matrícula N°7002802315 estudiante del Programa de MAESTRIA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD quien se

encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

COMPROMISO LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE SALUD DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL NACIONAL DE LIMA, 2023

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Cc. Interesado,
Administrativo (MRCV)

Anexo 9

Juicio de Expertos (1)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Compromiso Laboral.". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Olivares Salazar Jimmy Carlos		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica (x)	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Psicología Clínica		
Institución donde labora:	INnp		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. "Validación de Escala de Apogeo Personal"		



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Compromiso Laboral
Autora:	Ana Moreno Bellido
Procedencia:	Estudiante de Maestría de Gestión de los Servicios de Salud
Administración:	En el personal de salud



Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Servicio de emergencia
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
-------------	-------------------------	------------

Compromiso Laboral	Afectivo, Continuidad y Normativo	Según Meyer y Allen definieron como una circunstancia psicológica que representa la relación entre la persona y su organización. Dividiendo en sus componentes: afectivo, continuidad y normativo.
--------------------	-----------------------------------	--

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Compromiso Laboral elaborado por Ana Moreno Bellido en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Afectivo, Normativo y Continuidad

- Primera dimensión: Afectivo
- Objetivo de la dimensión: Medir el grado de apego emocional a la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Lazos Emocionales	1	4	4	4	
Afecto	2	4	4	4	
Apego	3	4	4	4	
Pertenencia	4	4	4	4	
Afecto	5	4	4	4	
Apego	6	4	4	4	


- Segunda dimensión: Continuidad
- Objetivo de la dimensión: Determinar el beneficio al trabajador

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Necesidad de Trabajo	7	4	4	4	
Necesidad de Trabajo	8	4	4	4	
Necesidad de Trabajo	9	4	4	4	
Necesidad de Trabajo	10	4	4	4	

Necesidad de Trabajo	11	4	4	4	
Necesidad de Trabajo	12	4	4	4	

- Tercera dimensión: Normativo
- Objetivo de la Dimensión: Determinar la lealtad a la institución y el deber moral.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Permanencia y reciprosidad	13	4	4	4	
Permanencia y reciprosidad	14	4	4	4	
Permanencia y reciprosidad	15	4	4	4	
Permanencia y reciprosidad	16	4	4	4	
Permanencia y reciprosidad	17	4	4	4	
Permanencia y reciprosidad	18	4	4	4	


 Dr. Jimmy Ortueta Salazar
 PSICOLOGO
 C.Ps.P. 4092
 Firma del evaluador
 DNI 25580673

Anexo 10:
Juicio de Expertos



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Condiciones de Trabajo". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Ortizuela Salazar Jimmy Colos	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica (x)	Social ()
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Psicología Clínica	
Institución donde labora:	INUP	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado: "Validación de Escala de Apogeo Personal"	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Condiciones de Trabajo
Autora:	Ana Moreno Bellido
Procedencia:	Estudiante de Maestría de Gestión de los Servicios de Salud
Administración:	En el personal de salud



Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Servicio de emergencia
Significación:	Estará dividido en dimensión física, dimensión psicológica y dimensión social

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
-------------	-------------------------	------------



Condiciones de Trabajo	físico, psicológico y social	Según Chiavenato son las condiciones que presentan el individuo en el ambiente donde trabaja. Dividiendo en sus componentes: físico, psicológico y social.
------------------------	------------------------------	--

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Compromiso Laboral elaborado por Ana Moreno Bellido en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

Dimensiones del instrumento: Físico, Psicológico y Social

- Primera dimensión: Físico
- Objetivo de la dimensión: Determinar las condiciones ambientales donde trabaja.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Seguridad laboral	1	4	4	4	
iluminacion	2	4	4	4	
Espacio laboral	3	4	4	4	
Ambiente laboral	4	4	4	4	
Materiales	5	4	4	4	
Materiales	6	4	4	4	
Materiales	7	4	4	4	
Materiales	8	4	4	4	

- Segunda dimension: Psicologica
- Objetivo de la dimensión: Determinar las condiciones psicológicas del trabajador

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Preparacion profesional	9	4	4	4	
Carga laboral	10	4	4	4	
Respeto	11	4	4	4	

Asignacion del personal	12	4	4	4	
satisfaccion	13	4	4	4	
Motivacion	14	4	4	4	



Tercera dimensión: Social

Objetivo de la Dimensión: Determinar las condiciones sociales del trabajador

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima laboral	15	4	4	4	
Clima laboral	16	4	4	4	
Desarrollo integral	17	4	4	4	
Desarrollo integral	18	4	4	4	
Relaciones humanas	19	4	4	4	
remuneracion	20	4	4	4	
identidad	21	4	4	4	
Participacion laboral	22	4	4	4	




 Dr. Jimmy Orinvela Salazar
 PSICOLOGO
 C.Ps.P. 4092
 25580673

Asignacion del personal	12	4	4	4	
satisfaccion	13	4	4	4	
Motivacion	14	4	4	4	



Tercera dimensión: Social

Objetivo de la Dimensión: Determinar las condiciones sociales del trabajador

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima laboral	15	4	4	4	
Clima laboral	16	4	4	4	
Desarrollo integral	17	4	4	4	
Desarrollo integral	18	4	4	4	
Relaciones humanas	19	4	4	4	
remuneracion	20	4	4	4	
identidad	21	4	4	4	
Participacion laboral	22	4	4	4	




 Dr. Jimmy Ornela Salazar
 PSICOLOGO
 C.Ps.P. 4092
 25580673

Anexo 11: Juicio de Expertos (2do)



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Compromiso Laboral.". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	JESÚS YOLANDA Heri HOLGUIN.	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica (X)	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	MINISTERIO DE SALUD. MINISTERIO DE EDUCACIÓN	
Institución donde labora:	UNIV. CÉSAR VALLEJO.	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Compromiso Laboral
Autora:	Ana Moreno Bellido
Procedencia:	Estudiante de Maestría de Gestión de los Servicios de Salud
Administración:	En el personal de salud



Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Servicio de emergencia
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. **Soporte teórico**
(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
-------------	-------------------------	------------

Compromiso Laboral	Afectivo, Continuidad y Normativo	Según Meyer y Allen definieron como una circunstancia psicológica que representa la relación entre la persona y su organización. Dividiendo en sus componentes: afectivo, continuidad y normativo.
--------------------	-----------------------------------	--

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario Compromiso Laboral elaborado por Ana Moreno Bellido en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Afectivo, Normativo y Continuidad

- Primera dimensión: Afectivo
- Objetivo de la dimensión: Medir el grado de apego emocional a la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Lazos Emocionales	1	4	4	4	
Afecto	2	4	4	4	
Apego	3	4	4	4	
Pertenencia	4	4	4	4	
Afecto	5	4	4	4	
Apego	6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Continuidad
- Objetivo de la dimensión: Determinar el beneficio al trabajador

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Necesidad de Trabajo	7	4	4	4	
Necesidad de Trabajo	8	4	3	4	
Necesidad de Trabajo	9	4	4	4	
Necesidad de Trabajo	10	4	4	4	

Necesidad de Trabajo	11	4	4	4	
Necesidad de Trabajo	12	4	4	4	

- Tercera dimensión: Normativo
- Objetivo de la Dimensión: Determinar la lealtad a la institución y el deber moral.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Permanencia y reciprosidad	13	4	4	4	
Permanencia y reciprosidad	14	4	4	4	
Permanencia y reciprosidad	15	4	4	4	
Permanencia y reciprosidad	16	4	4	4	
Permanencia y reciprosidad	17	4	4	4	
Permanencia y reciprosidad	18	4	4	4	

Dra. Jesica Yolanda Mori Neumann
 PISCOLOGA
 C P s P N° 8493

Firma del evaluador
 DNI 06285885

Anexo 12:
Juicio de Expertos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Condiciones de Trabajo". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	JESÚS YOLANDA MORI HOLGUIN.	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica (X)	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Cs. SALUD BAÑOS DEL INCA MINISTERIO DE SALUD. MINISTERIO DE EDUCACIÓN.	
Institución donde labora:	UNIV. CÉSAR VALLEJO.	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Condiciones de Trabajo
Autora:	Ana Moreno Bellido
Procedencia:	Estudiante de Maestría de Gestión de los Servicios de Salud
Administración:	En el personal de salud



Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Servicio de emergencia
Significación:	Estará dividido en dimensión física, dimensión psicológica y dimensión social

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
-------------	-------------------------	------------



Condiciones de Trabajo	físico, psicológico y social	Según Chiavenato son las condiciones que presentan el individuo en el ambiente donde trabaja. Dividiendo en sus componentes: físico, psicológico y social.
------------------------	------------------------------	--

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Compromiso Laboral elaborado por Ana Moreno Bellido en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Físico, Psicológico y Social

- Primera dimensión: Físico
- Objetivo de la dimensión: Determinar las condiciones ambientales donde trabaja.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Seguridad laboral	1	4	4	4	
iluminacion	2	4	4	4	
Espacio laboral	3	4	4	4	
Ambiente laboral	4	4	4	4	
Materiales	5	4	4	4	
Materiales	6	4	4	4	
Materiales	7	4	4	4	
Materiales	8	4	4	4	

- Segunda dimension: Psicologica
- Objetivo de la dimensión: Determinar las condiciones psicológicas del trabajador

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Preparacion profesional	9	4	4	4	
Carga laboral	10	4	4	4	
Respeto	11	4	4	4	

Asignacion del personal	12	4	4	4	
satisfaccion	13	4	4	4	
Motivacion	14	4	4	4	

INVESTIGA
UCV
 Tercera dimensión: Social

Objetivo de la Dimensión: Determinar las condiciones sociales del trabajador


INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima laboral	15	4	4	4	
Clima laboral	16	4	4	4	
Desarrollo integral	17	4	4	4	
Desarrollo integral	18	4	4	4	
Relaciones humanas	19	4	4	4	
remuneracion	20	4	4	4	
identidad	21	4	4	4	
Participacion laboral	22	4	4	4	



[Handwritten Signature]
 Dra. Jesús Yolanda Mori Holguín
 PISCÓLOGA
 C. Ps. P. N° 8493

DNI: 06285885.

Anexo 13:
Juicio de Expertos(3ro)

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Compromiso Laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.


1. **Datos generales del juez**

Nombre del juez:	Luisa Marlene Cahua Heredia	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica (<input checked="" type="checkbox"/>)	Social ()
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Enfermería Asistencial	
Institución donde labora:	Instituto Nacional Materno Perinatal	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados	
	Título del estudio realizado: "Gestión del talento Humano y cultura Organizacional de las enfermeras"	

2. **Propósito de la evaluación:**
Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Compromiso Laboral
Autora:	Ana Moreno Bellido
Procedencia:	Estudiante de Maestría de Gestión de los Servicios de Salud
Administración:	En el personal de salud

 INVESTIGA UCV

Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Servicio de emergencia
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. **Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Compromiso Laboral	Afectivo, Continuidad y Normativo	Según Meyer y Allen definieron como una circunstancia psicológica que representa la relación entre la persona y su organización. Dividiendo en sus componentes: afectivo, continuidad y normativo.

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario Compromiso Laboral elaborado por Ana Moreno Bellido en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

El ítem tiene relación lógica o la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Afectivo, Normativo y Continuidad

- Primera dimensión: Afectivo
- Objetivo de la dimensión: Medir el grado de apego emocional a la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Lazos Emocionales	1	4	4	4	
Afecto	2	4	4	4	
Apego	3	4	4	4	
Pertenencia	4	4	4	4	
Afecto	5	4	4	4	
Apego	6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Continuidad
- Objetivo de la dimensión: Determinar el beneficio al trabajador

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Necesidad de Trabajo	7	4	4	4	
Necesidad de Trabajo	8	4	4	4	
Necesidad de Trabajo	9	4	4	4	
Necesidad de Trabajo	10	4	4	4	
Necesidad de Trabajo	11	4	4	4	
Necesidad de Trabajo	12	4	4	4	

Tercera dimensión: Normativo

Objetivo de la Dimensión: Determinar la lealtad a la institución y el deber moral.


INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Permanencia y reciprosidad	13	4	4	4	
Permanencia y reciprosidad	14	4	4	4	
Permanencia y reciprosidad	15	4	4	4	
Permanencia y reciprosidad	16	4	4	4	
Permanencia y reciprosidad	17	4	4	4	
Permanencia y reciprosidad	18	4	4	4	


Luisa Mariño-Cañita Heredia
Lic. Enfermería
C.P. 26944

Firma del evaluador
DNI 22291183


 INVESTIGA
UCV

Anexo 14:
Juicio de Expertos

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Condiciones de Trabajo". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.


1. **Datos generales del juez**

Nombre del juez:	Luisa Marlene Cahua Heredia	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica (<input checked="" type="checkbox"/>)	Social ()
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Enfermería Asistencial	
Institución donde labora:	Instituto Nacional Hetero Perinatal	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado: Gestión del talento Humano y cultura Organizacional de las enfermeras	

2. **Propósito de la evaluación:**
Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Condiciones de Trabajo
Autora:	Ana Moreno Bellido
Procedencia:	Estudiante de Maestría de Gestión de los Servicios de Salud
Administración:	En el personal de salud

 INVESTIGA UCV

Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Servicio de emergencia
Significación:	Estará dividido en dimensión física, dimensión psicológica y dimensión social

4. Soporte teórico
(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Condiciones de Trabajo	físico, psicológico y social	Según Chievenato son las condiciones que presentan el individuo en el ambiente donde trabaja. Dividiendo en sus componentes: físico, psicológico y social.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Compromiso Laboral elaborado por Ana Moreno Bellido en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Físico, Psicológico y Social

- Primera dimensión: Físico
- Objetivo de la dimensión: Determinar las condiciones ambientales donde trabaja.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Seguridad laboral	1	4	4	4	
iluminacion	2	4	4	4	
Espacio laboral	3	4	4	4	
Ambiente laboral	4	4	4	4	
Materiales	5	4	4	4	
Materiales	6	4	4	4	
Materiales	7	4	4	4	
Materiales	8	4	4	4	


- Segunda dimension: Psicologica
- Objetivo de la dimensión: Determinar las condiciones psicológicas del trabajador

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Preparacion profesional	9	4	4	4	
Carga laboral	10	4	4	4	
Respeto	11	4	4	4	
Asignacion del personal	12	4	4	4	
satisfaccion	13	4	4	4	
Motivacion	14	4	4	4	

• Tercera dimensión: Social
 • Objetivo de la Dimensión: Determinar las condiciones sociales del trabajador

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima laboral	15	4	4	4	
Clima laboral	16	4	4	4	
Desarrollo integral	17	4	4	4	
Desarrollo integral	18	4	4	4	
Relaciones humanas	19	4	4	4	
remuneracion	20	4	4	4	
identidad	21	4	4	4	
Participacion laboral	22	4	4	4	





 Luisa Warlene Cahua Moradín
 Lic. Enfermería
 Firma del evaluador
 DNI 22291183

