



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Calidad de vida laboral y su influencia en el compromiso organizacional
del personal de salud de un hospital EsSalud Cajamarca-2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Tanta Infante, Luz Marleny (orcid.org/0009-0001-3458-1662)

ASESORAS:

Dra. Lora Loza, Miryam Griselda (orcid.org/0000-0001-5099-1314)

Dra. Páez González, María Teresa (orcid.org/0000-0003-0123-9956)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Presentaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios.

Por guiar mis pasos, poner en mi camino a las personas idóneas que me permitieron hacer realidad este sueño y acompañarme en cada etapa del estudio.

A mis padres y hermanos

Por inculcarme el amor por el estudio, brindarme el ejemplo de perseverancia y rectitud, y la convicción para lograr mis metas

A mi esposo Melber, a mis hijos Emir y Malena

Por apoyarme incansablemente para el logro de mis objetivos y metas, a mis hijos por ser el motor y motivo de mi superación.

Luz Marleny Tanta Infante.

AGRADECIMIENTO

A mi asesora Dra. Miryam Griselda Lora Loza.

Por su incondicional y valioso apoyo desde la concepción del estudio hasta su realización, por su paciencia, interés y predisposición a guiarme en cada etapa del estudio, aportando con sus conocimientos y experiencia para obtener la presente investigación.

A mi asesora Dra. María Teresa Páez González.

Por su predisposición en la revisión de mi tesis para que continúe el respectivo trámite correspondiente para que me permita obtener el grado académico de maestro en la gestión de los servicios de la salud.

A la Universidad César Vallejo

Por ser mi casa de estudio y brindarme todas las facilidades para la realización del presente estudio, y por permitirme absorber nuevo y valioso conocimiento de una plana docente altamente calificada.

Al Hospital EsSalud Cajamarca.

A los profesionales de la salud, jefes de distintas áreas y personal administrativo, por concederme el permiso y las facilidades para realizar esta investigación.

Luz Marleny Tanta Infante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad de la Asesora

Yo, LORA LOZA MIRYAM GRISELDA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Calidad de vida laboral y su influencia en el compromiso organizacional del personal de salud de un Hospital EsSalud Cajamarca-2023", cuyo autor es TANTA INFANTE LUZ MARLENY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, 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 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.

TRUJILLO, 31 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LORA LOZA MIRYAM GRISELDA DNI: 18121176 ORCID: 0000-0001-5099-1314	Firmado electrónicamente por: MLORAL el 06-08- 2023 21:59:48

Código documento Trilce: TRI - 0629523



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad de la Autora

Yo, TANTA INFANTE LUZ MARLENY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Calidad de vida laboral y su influencia en el compromiso organizacional del personal de salud de un Hospital EsSalud Cajamarca-2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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
TANTA INFANTE LUZ MARLENY DNI: 70018302 ORCID: 0009-0001-3458-1662	Firmado electrónicamente por: LTANTA el 06-08-2023 14:54:02

Código documento Trilce: INV - 1286464



Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor.....	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y Diseño de investigación	13
3.2 Variables y Operacionalización	14
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validación y confiabilidad, ficha técnica	16
3.5. Procedimiento	17
3.6. Método de Análisis de Datos	18
3.7. Aspectos Éticos.....	18
3.8. Contribución a la Sociedad	19
VI. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN	39
VI. CONCLUSIONES	51
VII. RECOMENDACIONES	54
REFERENCIAS	55
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Niveles de la calidad de vida laboral y sus dimensiones en el personal que labora en un Hospital de EsSalud Cajamarca - 2023.....	20
Tabla 2 Niveles del compromiso organizacional y sus dimensiones en el personal que labora en un Hospital de EsSalud Cajamarca - 2023.....	22
Tabla 3 Datos de ajuste del modelo de regresión para la comprobación de hipótesis general y estimación de influencia de la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional, 2023.....	23
Tabla 4 Datos de ajuste del modelo de regresión para la comprobación de hipótesis específica y estimación de influencia del soporte institucional en el compromiso organizacional, 2023.....	25
Tabla 5 Datos de ajuste del modelo de regresión para la comprobación de hipótesis específica y estimación de influencia de la seguridad en el trabajo en el compromiso organizacional, 2023.....	27
Tabla 6 Datos de ajuste del modelo de regresión para la comprobación de hipótesis específica y estimación de influencia de la integración del puesto de trabajo en el compromiso organizacional, 2023.....	29
Tabla 7 Datos de ajuste del modelo de regresión para la comprobación de hipótesis específica y estimación de influencia de la satisfacción por el trabajo en el compromiso organizacional, 2023.....	31
Tabla 8 Datos de ajuste del modelo de regresión para la comprobación de hipótesis específica y estimación de influencia del bienestar logrado a través del trabajo en el compromiso organizacional, 2023.....	33
Tabla 9 Datos de ajuste del modelo de regresión para la comprobación de hipótesis específica y estimación de influencia del desarrollo personal en el compromiso organizacional, 2023.....	35
Tabla 10 Datos de ajuste del modelo de regresión para la comprobación de hipótesis específica y estimación de influencia de la administración del tiempo libre en el compromiso organizacional, 2023.....	37

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 La calidad de vida laboral y el compromiso organizacional, Hospital de EsSalud Cajamarca – 2023.....	24
Figura 2 El Soporte institucional y el compromiso organizacional, Hospital de EsSalud Cajamarca – 2023.....	26
Figura 3 La Seguridad en el trabajo y el compromiso organizacional, Hospital de EsSalud Cajamarca – 2023.....	28
Figura 4 La Integración del puesto de trabajo y el compromiso organizacional, Hospital de EsSalud Cajamarca – 2023.....	30
Figura 5 La Satisfacción por el trabajo y el compromiso organizacional, Hospital de EsSalud Cajamarca – 2023.....	32
Figura 6 El Bienestar logrado a través del trabajo y el compromiso organizacional, Hospital de EsSalud Cajamarca – 2023.....	34
Figura 7 El desarrollo personal y el compromiso organizacional, Hospital de EsSalud Cajamarca – 2023.....	36
Figura 8 La Administración del tiempo libre y el compromiso organizacional, Hospital de EsSalud Cajamarca – 2023.....	38

RESUMEN

La calidad de vida laboral es un factor clave para el bienestar y el desarrollo de los profesionales de la salud. Sin embargo, este grupo enfrenta múltiples desafíos y riesgos que pueden afectar su salud física y mental, así como su compromiso con la organización y con los pacientes que atienden. En este contexto, el objetivo de este estudio fue determinar en qué medida influye la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional del personal de salud que labora en un Hospital de EsSalud Cajamarca-2023. La metodología empleada fue de tipo aplicada, cuantitativa, no experimental, explicativa correlacional causal y transversal. Se utilizó una muestra con un rango de confianza del 95% y una constante de error del 5%. Para la recolección de datos, se emplearon el cuestionario de CVL-GOHISALO, Gonzales (2010) y el Cuestionario sobre Compromiso Organizacional creado por Meyer y Allen (1991). Los resultados mostraron que el 31.0% de los profesionales lograron nivel regular de calidad de vida laboral y nivel regular de clima organizacional, el 23.2% obtuvieron nivel malo de calidad de vida laboral y nivel regular de clima organizacional, y el 23.2% obtienen nivel regular de calidad de vida laboral y nivel bueno de clima organizacional. Se concluye que existe una asociación entre ambas variables, la cual se confirmó mediante la prueba estadística de regresión logística binaria, que arrojó un coeficiente de la razón cruzada de 0.808 con un nivel de significancia menor al 0.05, lo que significa que la calidad de vida laboral influye significativamente en el clima organizacional.

Palabras clave: Calidad de vida, Compromiso organizacional, profesionales de la salud.

ABSTRACT

Quality of work life is a key factor in the well-being and development of healthcare professionals. However, this group faces multiple challenges and risks that can affect their physical and mental health, as well as their commitment to the organization and to the patients they serve. In this context, the objective of this study was to determine to what extent the quality of work life influences the organizational commitment of health personnel working in an EsSalud Cajamarca-2023 Hospital. The methodology used was applied, quantitative, non-experimental, explanatory, causal correlational and cross-sectional. A sample with a confidence range of 95% and an error constant of 5% was used. For data collection, the LQOL questionnaire developed by GoHISALO (2010) and the Organizational Commitment Questionnaire created by Meyer and Allen (1991) were used. The results showed that 31.0% of the workers had a fair level in both quality of work life and organizational commitment, while 23.2% had a poor level in quality of work life and fair in organizational commitment, and another 23.2% had a fair level in quality of work life and good in organizational commitment. It was concluded that quality of work life has a significant influence on organizational commitment, with a strong relationship between both variables. In addition, it was found that workers have a moderate perception of both their quality of work life and organizational commitment. The dimensions of quality of work life also have a positive influence on organizational commitment. In summary, this study highlights the importance of quality of work life for organizational commitment in health professionals.

Keywords: Quality of life, Organizational commitment, health professionals.

I. INTRODUCCIÓN

La crisis originada por la COVID – 19, marcó en todo el personal en cuanto a salud se refiere, generándoles grandes retos y desafíos debido a las situaciones complejas que se enfrentaron, como los niveles de agotamiento y reacciones emocionales por la pronta expansión del virus que obligó a cambiar su modo de trabajo y sus estilos de vida con la finalidad de salvaguardar su seguridad personal y el de su familia; volviéndose más estresante, tedioso y preocupante (Mato, 2022), la calidad de vida laboral (CVL) del personal de salud ha sido objeto de estudio a nivel internacional, latinoamericano, nacional y local.

A nivel internacional, se han realizado investigaciones que muestran que la CVL del personal de salud está relacionada con factores psicosociales de riesgo laboral, como la carga de trabajo, el conflicto de roles, el apoyo social, el liderazgo, el reconocimiento, la autonomía y la participación (Rodríguez-Marín, 2019). Estos factores pueden generar reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales negativas que afectan al bienestar físico y mental del personal de salud (Comisión Europea, 2000). Además, se ha evidenciado que la pandemia de COVID-19 ha tenido un impacto negativo en la CVL del personal de salud a nivel mundial, aumentando los niveles de estrés, ansiedad, depresión, fatiga e insomnio (Wauters et al., 2022).

A nivel latinoamericano, se han realizado estudios que muestran que la CVL del personal de salud está influenciada por factores culturales, políticos y económicos propios de la región. Tal es así que se ha encontrado que la CVL del personal de salud está asociada con el nivel socioeconómico del país, el tipo de contrato laboral, el acceso a la seguridad social y las condiciones salariales (García et al., 2015). Asimismo, se ha observado que la pandemia de COVID-19 ha generado una mayor vulnerabilidad del personal de salud en Latinoamérica debido a las deficiencias estructurales del sistema sanitario, la escasez de recursos humanos y materiales, y la violencia social (Wauters et al., 2022).

A nivel nacional, se han realizado estudios que muestran que la CVL del personal de salud en el Perú está determinada por factores organizacionales, laborales y personales. Por ejemplo, se ha encontrado que la CVL del personal de salud está

relacionada con el clima organizacional, el estilo de liderazgo, la comunicación, el trabajo en equipo, la motivación, el reconocimiento, la capacitación y el desarrollo profesional (Cule et al., 2022). También se ha evidenciado que la pandemia de COVID-19 ha afectado negativamente a la CVL del personal de salud en el Perú, generando un mayor estrés, miedo, angustia, frustración y desgaste profesional (Pérez et al., 2020).

A nivel local, se han realizado estudios que muestran que la CVL del personal de salud en Cajamarca está influenciada por factores específicos del contexto regional. Por ejemplo, se ha encontrado que la CVL del personal de salud está asociada con el tipo de establecimiento de salud, el nivel de complejidad, la ubicación geográfica, la disponibilidad de recursos y la población atendida (Vásquez et al., 2018). También se ha constatado que la pandemia de COVID-19 ha repercutido negativamente en la CVL del personal de salud en Cajamarca, incrementando los niveles de estrés, ansiedad, depresión y burnout (Vásquez et al., 2020).

La CVL es una variable multidimensional que abarca diferentes aspectos del trabajo y su contexto. En este estudio se consideran cuatro dimensiones de la CVL: las condiciones ambientales del trabajo, las condiciones organizacionales del trabajo, el estatus social y el estatus de salud. Estas dimensiones se han seleccionado por su relevancia teórica y empírica para el personal de salud (Rodríguez-Marín, 2019). El compromiso organizacional (CO) también es una variable multidimensional que comprende diferentes componentes. En este estudio se consideran tres componentes del CO: el compromiso afectivo, el compromiso normativo y el compromiso de continuidad. Estos componentes se han seleccionado por su validez conceptual y operacional para los profesionales de salud (Meyer & Allen, 1991).

El Hospital de EsSalud Cajamarca es un establecimiento que atiende a una población de más de 300 mil asegurados de la región Cajamarca. Según el último reporte de gestión del año 2022, el hospital cuenta con 1200 trabajadores, de los cuales el 60% pertenece al personal de salud (médicos, enfermeras, técnicos, etc.). Sin embargo, el hospital presenta una serie de problemas que afectan la CVL y el CO de su personal de salud, tales como: infraestructura deficiente, falta de equipamiento e insumos, sobrecarga laboral, bajos salarios, conflictos interpersonales, escasa

participación y reconocimiento, etc. Estos problemas se reflejan en los resultados de una encuesta aplicada a una muestra representativa de 300 trabajadores del hospital en el mes de junio del 2022, donde se obtuvieron los siguientes datos: el 80% de los encuestados manifestó estar insatisfecho con su trabajo; el 75% indicó tener intenciones de renunciar o cambiar de empleo; el 70% reportó sentirse desmotivado y desvinculado de la organización; el 65% afirmó haber sufrido estrés, ansiedad o depresión por causas laborales; y el 60% reconoció haber cometido errores o descuidos en la atención a los pacientes. Estos datos evidencian la existencia de un problema significativo y urgente que requiere ser investigado y solucionado, ya que afecta no solo al personal de salud, sino también a la calidad y seguridad de los servicios que brinda el hospital a la población. Por ello, se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿En qué medida influye la CVL en el CO del personal de salud que labora en un Hospital de EsSalud Cajamarca-2023?

La justificación teórica del estudio, se basa en los modelos conceptuales y empíricos que explican la relación entre la CVL y el CO desde diferentes perspectivas psicológicas, sociológicas y organizacionales (Rodríguez-Marín, 2019; Meyer & Allen, 1991). La justificación práctica de la investigación se basa en la necesidad de conocer los factores que determinan la CVL y el CO del personal de salud para diseñar e implementar estrategias que mejoren su bienestar y su desempeño laboral (Rodríguez-Marín, 2019; Meyer & Allen, 1991).

La justificación metodológica de la investigación, se basa en la aplicación de un diseño cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional, que permite medir las variables de interés y analizar sus relaciones estadísticas (Hernández et al., 2016). La justificación social de este estudio se basa en el reconocimiento del valor social del personal de salud como agentes clave para la promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud de la población, especialmente en tiempos de crisis sanitaria como la actual. Por tanto, es necesario velar por su CVL y su CO, que son factores que inciden en su bienestar, su salud, su satisfacción y su productividad, así como en la calidad del servicio, la satisfacción del usuario y el desarrollo organizacional del Hospital EsSalud Cajamarca-2023. Este estudio pretende contribuir al mejoramiento

de las condiciones laborales y organizacionales del personal de salud, y a la generación de una cultura de calidad y compromiso en el ámbito hospitalario.

Partiendo de ello, se propuso el objetivo general: Determinar en qué medida influye la CVL en el CO los profesionales de la salud que laboran en un Hospital de EsSalud Cajamarca-2023. Y los objetivos específicos fueron: a). Identificar el nivel de la variable CVL y sus dimensiones en el personal de salud que laboran en un Hospital de EsSalud Cajamarca-2023. b). Identificar el nivel de CO y sus dimensiones en los profesionales de la salud que laboran en un Hospital de EsSalud Cajamarca-2023. c). Establecer la influencia de la dimensión soporte institucional de la CVL en el CO de los profesionales de la salud que labora en el Hospital de EsSalud Cajamarca-2023. d). Establecer la influencia de la dimensión seguridad en el trabajo de la CVL en el CO del personal de salud que trabaja en un Hospital de EsSalud Cajamarca-2023. e). Establecer la influencia de la dimensión Integración del puesto de trabajo de la CVL en el CO de los trabajadores de salud que labora en un Hospital de EsSalud Cajamarca-2023. f). Establecer en qué medida influye la dimensión Satisfacción por el trabajo de la CVL en el CO del personal de salud que labora en un Hospital de EsSalud Cajamarca-2023. g). Establecer en qué medida influye la dimensión Bienestar logrado a través del trabajo de la CVL en el CO del personal de salud que labora en un Hospital de EsSalud Cajamarca-2023. h). Establecer en qué medida influye la dimensión Desarrollo personal de la CVL en el CO del personal de salud que labora en un Hospital de EsSalud Cajamarca-2023. i) Establecer en qué medida influye la dimensión Administración del tiempo libre de la CVL en el CO del personal de salud que labora en un Hospital de EsSalud Cajamarca-2023. Para tal investigación se planteó las siguientes hipótesis: H1. Existe influencia significativa entre la CVL y en el CO del personal de salud que labora en un Hospital de EsSalud Cajamarca-2023; H0. No existe influencia significativa entre la CVL y el CO del personal de salud que labora en un Hospital de EsSalud Cajamarca-2023

II. MARCO TEÓRICO

Para determinar los antecedentes del estudio de investigación, se revisó una serie de repositorios y fuentes de estudio, tanto del ámbito internacional, nacional y local. Posterior a ello, se ostenta las teorías que respalda la investigación y las conceptualizaciones de las variables: CVL y CO.

Como primer antecedente se ha considerado al estudio de C(Arabia, 2020) que realizó su investigación con el propósito de describir la CVL en las dimensiones del desempeño de los profesionales sanitarios a quienes se les aplicó un cuestionario que participaron 100 profesionales de la salud, dicha investigación siguió una metodología de estudio correlacional, cuantitativo; cuyos resultados proyectaron una alta relación respecto a las dimensiones de la CVL y la variable desempeño de los profesionales de la salud evidenciándose que ($p < 0.05$), aceptándose como conclusión de que $Q2 = 0.4136$ prediciendo con exactitud que la calidad del trabajo tiene un impacto resaltante en el desempeño de los profesionales de salud; donde el valor predictivo del modelo aumenta siempre y cuando $Q2$ sea mayor a cero.

Por otro lado, Mato (Santiago de Compostela, 2022) investigó con la finalidad de contrastar el grado de CO de las enfermeras del área sanitaria de Santiago de Compostela y Barbanza. Dicha autora aplicó un cuestionario para evaluar el autocumplimiento del CO de Meyer y Allen a 319 licenciados en enfermería, obteniendo como resultado el 3,17 y 2,00 de CO como media y un nivel intercuartílico de 2,75 y 2,08 respectivamente por otra parte la continuidad presenta una media con 3,26 con variante típica de 1,61. Donde se evidencia que las variables están correlacionadas entre sí, de los cuales el compromiso normativo y afectivo presentan una mayor relación, llegando a una conclusión que el compromiso organizacional está afectado por la variable sociodemográfica como son la edad y género por las condiciones de estrés.

Así mismo, Peña, Martínez y Méndez (México, 2021) realizó su investigación que tuvo como finalidad de establecer el CO y el comportamiento de los trabajadores de la salud de Jalisco-México en las diferentes Instituciones que presentan servicios de salud, quienes aplicaron instrumentos de Allen y Meyer (1991) para verificar la variable CO y la actitud laboral de los profesionales de la salud, con ese propósito ejecutaron

un diseño transversal descriptivo, no experimental. Tales resultados nos arrojaron que existe falta de compañerismo en el personal de salud; además, aducen que se encuentran en la organización solo por motivación económica, siendo el motivo que permanecen en la organización de trabajo. Dicha investigación concluye diciendo que aun seguirán con la encuesta para poder determinar el vínculo presente entre ambas variables.

Así mismo, Torner (Colombia, 2021) investigó con el fin de determinar la relación entre la CVL y el DO en un entorno donde prevalece el virus SARS – CoV-2, aplicando un diseño no experimental, transaccional, correlacional/causal y un enfoque cuantitativo, generando resultados que sobresalen estableciendo la reciprocidad que destaca de la siguiente forma $r=0,913$ de las variables de la CVL y desempeño, evidenciando la variación de los profesionales con las disposiciones empresariales con las que iniciaron diversas estrategias para hacer frente a la crisis sanitaria en todo el mundo, reforzando la efectividad del conocimiento de la CVL y los roles ocupacionales, de tal forma que se generan relaciones firmes y concretas acorde a las dimensiones de condiciones laborales, participación activa, relaciones humanas del personal ante circunstancias que puedan perjudicarlo; por último, se ha establecido el $r=0,982$ y $r=0,631$ de relaciones moderadas fuertes y las dos dimensiones de la variable CVL y desempeño que establece soporte empírico con la teoría de Burke y Deza (1982).

Del mismo modo, se revisó el estudio de Araoz (Cusco, 2021) que realizó el estudio con la objeto de indicar el nivel de CVL de quienes laboraban en salud de los servicios críticos de un Hospital Regional del Cusco, teniendo como población 180 profesionales y 124 como muestra con quienes se empleó un test de CVT de GOHISALO, la metodología fue de tipo descriptivo, transversal y diseño no experimental; llegando a un resultado de 70,2% que son el sexo femenino del profesionales de servicios críticos; el 29,8% en varones fue el 33,9% y tuvieron entre 31 a 40 años, el 37,1% tenía tiempo de servicio de 1 a 4 años, el 89,5% provenían del casco urbano. En el nivel de CVL, el 36,3% tenía una CVL regular, el 33,9% tenían mala CVL; mientras que en la dimensión relacionada con el estudio es el 77,4% de encuestados manifestaron que su nivel en cuanto a la CVL era bueno y la dimensión relacionado al individuo con el trabajo, el 41,1% tenía una relación regular, llegando a una conclusión que la CVL de los

profesionales de la salud que laboraban en los servicios críticos del Hospital Regional del Cusco es regular con un 36,3%, con un 29,8% que es mala y sólo el 29,8% es de una calidad adecuada o buena.

El estudio de Travezaño (Ica, 2020) tuvo el propósito de determinar la relación que existe entre CVL y el DL en el personal de enfermería del centro Médico Municipal de Jesús María – cuarto trimestre 2020, con una población de 35 enfermeras entre licenciados y técnicos a quienes fueron encuestados con el cuestionario de 33 ítems, dicho autor manejó una metodología de tipo básica, un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y un diseño no experimental de corte transversal; de los cuales obtuvo que la CVL y el desempeño laboral (DL) medio y en las dimensiones apoyo afectivo, apoyo directivo, motivación interna alta, carga laboral medio, trato medio y habilidades cognitivas bajo. se concluye que existe relación significativa entre las variables de estudio, verificando una correlación positiva media de 0,589 y el valor de p igual a 0,00.

Según la investigación de Gómez (2015) estudió la relación de la satisfacción laboral entre el CO con una muestra de 200 trabajadores del hospital de salud mental de Lima, con quienes se emplearon cuestionarios de satisfacción laboral de S21/26 y la escala de CO de Meyer y Allen (1991) donde señalaron tener pertinentes posesiones psicométricas en la validez de constructo y confiabilidad validando la hipótesis investigativa. Al finalizar se ha concluido que existe relación relevante entre las dos variables.

Seguidamente, se consideró el estudio de Tejada (Jaén, 2022) siendo su objetivo determinar la relación entre el CO y el desempeño laboral en los profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID – 19 en un hospital de Jaén, los cuales fueron aplicados un cuestionario basado en una escala de Likert a los 138 profesionales que conformaron la muestra de estudio, mediante la técnica de la encuesta de forma virtual a través de Google Forms, siguiendo un diseño no experimental, transeccional y correlacional, con un tipo de investigación básica, cuantitativa y descriptiva. Obteniendo como resultado la relación significativa del CO en sus dimensiones: Continuidad, normativo y afectivo, con el DL siendo ($r=0,553$, $p=0,000$; $r=0,345$, $p=0,000$; $r=0,446$; $p=0,000$; $r=0,232$, $p=0,006$), finalmente la

investigación ha concluido que existe relación significativa entre el CO y el DL del personal que laboraba en el Hospital de Jaén, 2021.

Por otro lado, el estudio de Alberca (2023) siendo su objetivo determinar la relación entre el CO y el trabajo en equipo en un municipio del Perú. Cuyo diseño, metodología y enfoque: fue cuantitativo, aplicado, no experimental, descriptivo y correlacional, ya que fueron aplicados los instrumentos a 94 personas que trabajaban en el municipio. Cuyos resultados marcaron que el CO es deficiente 73% y el trabajo en equipo es deficiente 78%, además, el $p=0,000<0,05$, indicando que las variables conservan una correlación altamente significativa, además, es evidente que alcanzaron un $Rho=82,9\%$. Llegando a la conclusión muy importante que el CO mantiene una correlación positiva muy fuerte con el trabajo en equipo, evidenciando que al generar en los trabajadores un sentido de pertenencia con la institución.

Así mismo, también se revisó la tesis de Avellaneda (2017) cuyo objetivo ha sido entablar vínculo entre el CO y el DL de los profesionales de salud de un centro de salud, San Juan de Miraflores 2017 con una población de 50 trabajadores de 25 a 65 años de edad de ambos sexos, con quienes se aplicó dos instrumentos para evaluar las variables: Escala de CO de Allen y Meyer y la rúbrica de DL hecho por el MINSA. Cuyo estudio ha sido cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional y corte transversal; donde se obtuvo los resultados que, el CO se relaciona con el DL de los trabajadores del centro de salud San Juan de Miraflores, siendo positiva y débil donde $r=0,306^*$ y $p<0,05$) siendo una de las conclusiones que el CO continuo se relaciona con el DL de los profesionales del centro de salud antes mencionado, siendo positiva y débil ($r=0,368^*$ y $p<0,05$).

De igual forma se consideró la investigación de Rodríguez (2019), siendo el propósito de estudio precisar la relación entre la CVL y el desempeño de los trabajadores de salud de un Hospital Nivel II – EsSalud , Provincia de Ascope - 2022; el estudio fue descriptivo, de diseño no experimental, correlacional y de corte transversal, constituido por 155 profesionales a los cuales se les asignó dos formularios para determinar los resultados donde se logró verificar que la CVL resultó en un alto índice de 81,9%, de regular nivel en un 15,5% y de bajo nivel un 2,6%; mientras que en el rendimiento de los profesionales se manifestó un alto nivel haciendo

un 81,3%, un regular de 18,1% y un bajo el 0,6%. Por lo cual, se concluyó que definitivamente cabe una fuerte relación y moderada entre el desempeño del personal de salud y la calidad de vida laboral, un hospital del nivel II – EsSalud, Provincia de Ascope - 2022 en el que se consiguió un $Rho=0,512^{**}$ y $p=0.000$.

Otra de las tesis verificadas fue de Medrano (2022) siendo su objeto de estudio describir el CO durante la COVID – 19 en el profesional obstetra de una red integrada de salud - 2021 de 10 profesionales que fue considerado como muestra de estudio, a quienes se aplicó la técnica de la entrevista en profundidad, llevándose a cabo una metodología básica de enfoque cualitativo, diseño fenomenológico, donde se analizó y describió 3 subcategorías: siendo el compromiso afectivo, el compromiso normativo y la subcategoría del compromiso de continuidad. Los resultados que se alcanzó con tal investigación fue que el compromiso afectivo en personal nombrados ha sido establecido por tiempo de permanencia donde se percibe que gran parte de los profesionales tienen compromiso de continuidad sin tener en cuenta la modalidad de contrato, significando la posibilidad de abandonar la organización y el escasez de oportunidades laborales, además se consideró que tiene compromiso normativo por reconocimiento a los favores y oportunidades recibidos, concluyendo que el personal obstetra nombrado tienen compromiso afectivo, predominando su compromiso de continuidad y algunos tienen compromiso normativo y otros profesionales por terceros tienen compromiso de continuidad.

Para iniciar aspectos teóricos al proyecto de investigación referente a las variables y sus dimensiones; definimos la CVL como la satisfacción que siente el trabajador ante las diversas labores que ejecuta para una organización, de acuerdo la seguridad, la estabilidad, los reconocimientos, motivación, salario igualitario y honesto (Morán, 2021) otros autores consideran como el valor que tiene el empleo según la posición del empleado donde se predomina la satisfacción, humanización y motivación de acuerdo a menesteres de cada trabajador (Villarreal, 2014). Así mismo, otros enfoques consideran que tiene relación con los cambios y procesos según la modalidad de trabajo, en donde se desenvuelven mediante trabajos colaborativos para lograr el bien común y fortalecer la CVL multidimensional y multifacética (Morán, 2021)

En ese sentido, la definición mencionada guardaría coherencia con la teoría de Elton Mayo sobre las relaciones humanas, quien sostiene que el recurso humano es vital para una buena CVL a consecuencia de horarios adecuados, un salario pertinente, trabajos adecuados y ambientes agradables ya que de ello depende un buen compromiso organizacional (Sánchez, 2018). Otra teoría sobre la CVL que tenemos es la reciprocidad ya que se percibe en el trabajador un precepto moral porque les permite relacionar con el compromiso ejercido dentro de una organización relacionándolo con sus tres dimensiones: afectivo, (por voluntad propia), continuo (cuando lo necesitan) y normativo (se sienten comprometidos por cumplir con su labor) obteniendo resultados satisfactorios dentro de su organización (José, 2022)

A través de los conceptos mencionados, se determinan las dimensiones acerca de la CVL, siendo el primer apoyo emocional, que consiste en la percepción del trabajador sobre el trato que brinda la organización; luego tenemos la seguridad laboral, que está ligada a la buena sensación que percibe el trabajador según la integración al puesto de los agentes quienes los integran para obtener la capacidad de comunicación activa y efectiva generando beneficios a la organización; seguidamente tenemos a la satisfacción por el trabajo, que es aquello que le permite al trabajador sentirse bien con el puesto por los beneficios que les ofrece, por lo tanto sentirán un bienestar alcanzado, conseguirán la administración del tiempo libre, el desarrollo personal; por lo tanto, si se cumple todo esto, habrán logrado una buena CVL ya que los profesionales brindará su mejor esfuerzo con la finalidad de obtener los objetivos de la organización (Morán, 2021).

El sustento de la investigación se complementa con el modelo de Meyer y Allen (1991) los que precisaron que al CO como el estado psicológico propio de las reacciones de los profesionales que laboran en una organización y son libres para decidir si continúan o no en dicha organización; así mismo, los mencionados autores establecieron un modelo multidimensional sobre el compromiso organizacional, de los cuales fueron descritos y aplicados por muchos estudios, ya que tiene tres componentes del compromiso organizacional y son: compromiso afectivo, descrito como vínculo sentimental y aspiración de continuidad de los trabajadores en su

organización; compromiso de continuidad, es cuando permanecen en el trabajo por necesidad y compromiso normativo, es cuando permanecen por obligación moral.

Ante el modelo de Meyer y Allen existieron varios autores quienes emitieron su juicio crítico y aportaron definiciones sobre la dimensión del compromiso afectivo para un mejor conocimiento. Según Laura (2022) definió al compromiso afectivo como el vínculo emocional que une a los profesionales con la organización de forma positiva, expresando la perseverancia por generar eficientes resultados. Por otro lado, tenemos a Hernández (2016) quienes refirieron al compromiso afectivo como la adhesión emocional de los empleados con su organización porque lo va adquiriendo a consecuencias de la satisfacción de sus expectativas ya sea por perseverancia personal y apoyo emocional que le brinda la organización; de similar forma Laura (2022) define al compromiso afectivo como organizativo porque es un mecanismo clave para la permanencia y servicio de calidad del trabajador de salud, además lo define como la percepción, el apego emocional para la intervención en una organización de forma voluntaria y con pasión. Por últimos tenemos a Lura (2022) quienes mantuvieron que el compromiso afectivo durante el tiempo de pandemia por COVID – 19 tuvo riesgo el vínculo afectivo por la modalidad del trabajo remoto porque existe la desconexión física por un periodo de tiempo disminuyendo la identificación con la organización donde labora.

Seguidamente, la dimensión del compromiso de continuidad, se encontró en la investigación de González (2016) quienes definieron al compromiso de continuidad, como el empeño del trabajador por la inversión de tiempo que se encuentra prestando servicio y solo la necesidad lo hace para continuar en la organización, pero se mantiene en ello, buscando sus propios beneficios descuidando los intereses de su organización realizando el mínimo esfuerzo durante la ejecución de sus labores. Ante ello, se suma la preocupación y la desconfianza de encontrar un nuevo trabajo que le brinde garantías y prestaciones similares por la experiencia, Por lo tanto, si el compromiso de continuidad es prevalente los resultados y rendimiento de la organización es bajo como lo dice (José, 2017)

Finalmente, la tercera dimensión que es el compromiso normativo González (2016) mantuvieron que está vinculado al deber moral de los profesionales con la

organización donde labora, sintiéndose condicionado por servicios le brindaron en alguna oportunidad y permanecer por la obligación sin motivación y ser competente en su organización; Para ello José (2017) reflexiona diciendo que el compromiso normativo mejorar la perspectiva de los trabajadores con capacitaciones, becas y servicios especiales que ayuden a asimilar los sentimientos de obligación, pero generalmente este tipo de compromiso permanece hasta cuando la deuda que siente tener sea saldada. Por lo tanto, este compromiso es definido como el deber moral que tiene los profesionales y deben de subsistir en la organización debido a la reciprocidad que siente por haber sido objeto de consideraciones y tener un trato especial.

En ese sentido para complementar, consideramos la teoría de González (1960) que también define al compromiso organizacional como el vínculo que relaciona a los profesionales con su organización brindando, lealtad, dedicación, tiempo y esfuerzo para obtener buenos resultados garantizando una atención segura, eficiente, de calidad a los pacientes y productividad para la organización donde labora. Por lo tanto, Gómez (2015) desde su opinión la epistemología es significativo para advertir la integración de la filosofía, la ciencia y las humanidades, con la finalidad de comparar, indagar los sustentos metodológicos y teóricos para generar nuevos aportes a la ciencia, ya que esta investigación pertenecería a las ciencias sociales ya que tendría beneficios para la sociedad porque les permitiría a los gestores de la salud asumir responsabilidades con el sistema de salud y la población porque al estudiar el CO durante el tiempo de COVID -19 ha ocasionado mucho temor a todos los trabajadores y por ello existe la insuficiencia que los gestores oportunos tomen las actividades pertinentes González (2016). Dicha investigación trasciende en la gestión de los recursos humanos, comunidad científica, en el sistema de salud, siendo que el CO en el personal de salud es la clave principal del éxito de toda organización, sustenta Rodríguez-Fernández et al. (2019). Con esta investigación se está fortaleciendo el CO en los trabajadores de la salud incentivando a las organizaciones generar diversas estrategias como: reconocimientos, capacitaciones, y ascensos con la finalidad de disminuir los comportamientos negativos como: poco desempeño, tardanzas, excesiva rotación y ausentismo (Peña,2021)

III. METODOLOGÍA

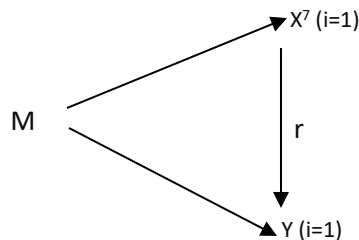
1. Tipo y diseño de investigación

1.1. Tipo de Investigación.

La investigación es de tipo aplicada, es la “la aplicación práctica de la ciencia” como una actividad que “permite y maneja teorías, métodos, técnicas y conocimientos acumuladas para una intención, ya que busca resolver un problema práctico y concreto en el Hospital EsSalud Cajamarca. La investigación aplicada se enfoca en encontrar soluciones a problemas específicos y tiene un enfoque práctico y orientado a la acción (OECD, 2015; Shuttleworth, 2008). El enfoque es cuantitativo, de diseño no experimental, explicativo, correlacional causal. Y de corte transversal. (Hernández y Mendoza, 2016).

1.2. Diseño de investigación

El diseño es de corte transversal, porque tuvo como propósito determinar la influencia de la CVL en la gestión administrativa en el CO de los que trabajan en salud de un Hospital EsSalud Cajamarca. Se grafica a continuación:



Dónde:

M : Población de estudio

X7 (i=1) : CVL y sus 7 dimensiones: bienestar logrado a través del trabajo, seguridad en el trabajo, soporte institucional, integración del puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, ministración del tiempo libre desarrollo personal.

Y (i=1) : Compromiso organizacional

r : Correlación entre las dos variables

2. Variables y Operacionalización

Variable independiente: Calidad de vida laboral

Dimensiones

- Satisfacción por el trabajo
- Administración del tiempo libre.
- Soporte institucional
- Desarrollo personal
- Integración del puesto de trabajo
- Seguridad en el trabajo
- Bienestar logrado a través del trabajo

Variable dependiente: Compromiso organizacional

Dimensiones

- Compromiso Continuo
- Compromiso Normativo
- Compromiso Afectivo

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La investigación está compuesta por 260 profesionales que trabajaban en un Hospital de EsSalud Cajamarca-2023 que cumplieron los criterios de inclusión y la cifra indicada se establece en la siguiente tabla:

Población de profesionales que laboran en un Hospital EsSalud Cajamarca.

Nº	Profesionales	Nº de profesionales
1	Médico	45
2	Técnico asistencial	5
3	Técnico en enfermería	57
4	Gastroenterólogo	2
5	Nutricionista	4
6	Pediatra	5
7	Químico farmacéutico	4
8	Psicólogo	3
9	Director de hospital	1
10	Traumatólogo	3

11	Oftalmólogo	3
12	Enfermero	57
13	Cirujano	5
14	Jefe de admisión	1
15	Técnico médico	3
16	Biólogo	2
17	Urólogo	4
18	Obstetra	46
19	Ginecólogo	5
20	Anestesiólogo	5
TOTAL		260

Nota: Datos obtenidos del área de RR.HH. – EsSalud Cajamarca.

3.3.2. Criterios de selección

Criterios de inclusión. Se consideró a los profesionales nombrados, con contrato indefinido y por terceros quienes laboraban en el Hospital de EsSalud Cajamarca-2023, que hayan admitido participar libremente en el estudio.

Criterios de exclusión. Personal nombrado, contrato indefinido y por terceros que laboraban en el Hospital de EsSalud Cajamarca-2023, que no aceptaron participar voluntariamente en el estudio, que esté de día libre, esté de vacaciones y el que esté de licencia.

Muestra

Son 155 profesionales que laboraban en el Hospital EsSalud Cajamarca 2023. Donde el total de la muestra se determinó a través de la fórmula evidenciada en el anexo 6 y se utilizó un rango de confianza del 95% con una constante de error del 5%.

3.3.3. Muestreo

La muestra es probabilístico aleatorio simple, ya que se obtuvo teniendo en cuenta los criterios de selección, eligiéndose a 155 profesionales que laboraban en un hospital ya mencionado.

3.3.4. Unidad de análisis

Todos los profesionales que trabajaban en un Hospital de Essalud Cajamarca-2023 que alcanzaron los criterios de inclusión.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica.

Para la investigación se utilizó la técnica de la encuesta.

3.4.2. Instrumento de recolección de datos

Para recolectar los datos sobre las variables se utilizó el cuestionario. En tal sentido, en el cuestionario de la CVL son 73 ítems relacionadas a las 7 dimensiones que se trabajó la escala de Likert que cuenta con 4 niveles empezando desde (0) hasta muy satisfecho (4); asimismo, en la sistematización se mostró tres niveles de rango: en bajo (0-98 pts.), de forma regular (99-195 pts.) y en alto (196-292 pts.); el cuestionario de CVL ha sido elaborado por GOHISALO y presentado por Gonzales (2010); ya que la dimensión 1 tiene 14 ítems que va del 1 al 14, la dimensión 2 tiene 15 ítems que va del 15 al 29, la dimensión 3 tiene 10 ítems que va del 30 al 39, la dimensión 4 cuenta con 11 ítems que va del 40 al 50, la dimensión 5 tiene 10 ítems siendo del 51 al 60, la dimensión 6 cuenta con 8 ítems empezando de 61 al 68 y la dimensión 7 tiene 5 ítems que inicia del del 69 al 73. (Anexo 2)

El cuestionario de CO tiene preguntas con coherencia, sentido lógico y psicológico, donde expresa un lenguaje claro y sencillo. Meyer y Allen (1991). Adaptado por Tejada (2021). Dicho cuestionario cuenta con 34 ítems: donde 10 ítems corresponden a la dimensión de compromiso continuo organizacional, 15 ítems está considerado en la dimensión de compromiso afectivo organizacional, y 9 ítems está destinado a la dimensión de compromiso normativo organizacional.

3.4.3. Validez y confiabilidad

En el estudio se obtuvo que la confianza de los cuestionarios de medición, se relaciona con el nivel de la aplicación de forma contigua a la misma persona, donde se obtuvo iguales resultados con (coherencia y consistencia). Cabe precisar que el instrumento se sometió a una prueba piloto de una encuesta tomado a 20 profesionales, del cual su confiabilidad es determinada usando el Coeficiente de Alfa de Cronbach y el mismo ha sido considerado de acuerdo al programa de estadística SPSS V27.

Para el instrumento de CVL, el valor de Alfa de Cronbach fue de 0.976 en el nivel excelente; y para el instrumento de CO, el valor del Alfa de Cronbach fue de 0.948 en el nivel excelente (Anexo 5).

Ficha Técnica

Es un documento que permite registrar ordenadamente los datos recogidos del estudio sobre la influencia de la CVL en el CO de quienes laboraban en un Hospital de EsSalud Cajamarca 2023. **(Ver Anexo 8)**

3.3. Procedimiento

Para iniciar se solicitó la autorización para ejecutar la investigación en el Hospital de EsSalud Cajamarca a partir de abril para posteriormente ser aprobado y ejecutado la aplicación de los cuestionarios de forma anónima, a partir de la fecha entregado el consentimiento informado a los responsables de la investigación, se espera la participación del 100% del personal de la salud con los que cumplieron los criterios de selección correspondientes; posteriormente se continuó con el registro de la información de las encuestas a la base de datos en el programa Excel, se creó una data para cada una de las variables de estudio, luego se pasó a registrar la información al SPSS, con la finalidad de generar las tablas dando resultado a los objetivos de estudio y al culminar se organizó el informe de tesis.

3.4. Métodos de análisis de datos

Una vez recolectado la información en los cuestionarios de CVL y de CO de acuerdo a las dimensiones fueron procesados y codificados con códigos numéricos excluyentes para su registro en el computador; donde se utilizó el paquete estadístico SPSS V27 (IBM, 2020) en español. El reporte fue presentado en las tablas de tipo APA de doble entrada, en la cual se escriben las razones cruzadas de las categorías de medición de las dimensiones de la CVL y el CO; esta representación admitió añadir los cálculos estadísticos de la correlación entre las dos variables, donde se detalló la razón cruzada de mayor peso en la correlación, y la prueba estadística de la correlación fue el Coeficiente de Correlación de Spearman R.

3.5 Aspectos éticos

En el presente estudio se consideró los principios éticos y / o bioéticos recomendados por el Acuerdo Belmont referenciados por la UNMSM, 2019 y el Acuerdo de CIOMS (2005) con la finalidad de realizar estudios en los centros de salud: (UNMSM, 2019).

Autonomía. Una vez informado a los profesionales el propósito y el objetivo de la investigación, decidieron libremente si desea participar o no.

Justicia. Todos los profesionales fueron tratados justamente con respecto, con igualdad y mutua cortesía.

Privacidad. Las respuestas que brindaron los serán confidenciales.

Seguridad y trato justo. Los profesionales del estudio recibirán un trato asertivo y no perjudique su integridad física y psicológica.

Credibilidad: la responsable de la investigación se comprometió a no intervenir en las respuestas emitidas por los profesionales. Por último, la investigación se sumergirá a las medidas éticas de la investigación científica de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo y el Comité Científico. Con la finalidad de garantizar la originalidad del estudio investigativo se someterá a la prueba de originalidad y derechos del autor a través de la aplicación del Sistema Informático de Turnitin.

3.5. Contribución a la sociedad

Este estudio aporta evidencia empírica sobre la influencia de la CVL en el clima organizacional de los profesionales de la salud que laboran en un Hospital de EsSalud Cajamarca-2023, lo cual es relevante para el diseño e implementación de políticas y programas que promuevan el bienestar y el desarrollo de este sector estratégico para la salud pública. Asimismo, este estudio contribuye a generar conocimiento científico sobre la relación entre estas dos variables, que ha sido poco explorada en el contexto peruano, y que puede servir de base para futuras investigaciones que profundicen en los factores determinantes y las consecuencias de la calidad de vida laboral y el clima organizacional en el ámbito sanitario.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Niveles de la CVL y sus dimensiones en el personal que labora en un Hospital de EsSalud Cajamarca - 2023.

Variable / Dimensiones	Niveles	N°	%
Calidad de vida laboral	Muy malo	8	5.2
	Malo	38	24.5
	Regular	86	55.5
	Bueno	23	14.8
	Muy bueno	0	0.0
Soporte institucional	Muy malo	6	3.9
	Malo	33	21.3
	Regular	96	61.9
	Bueno	20	12.9
	Muy bueno	0	0.0
Seguridad en el trabajo	Muy malo	11	7.1
	Malo	33	21.3
	Regular	93	60.0
	Bueno	18	11.6
	Muy bueno	0	0.0
Integración del puesto de trabajo	Muy malo	10	6.5
	Malo	34	21.9
	Regular	85	54.8
	Bueno	26	16.8
	Muy bueno	0	0.0
Dimensiones Satisfacción por el trabajo	Muy malo	10	6.5
	Malo	40	25.8
	Regular	83	53.5
	Bueno	22	14.2
	Muy bueno	0	0.0
Bienestar logrado a través del trabajo	Muy malo	4	2.6
	Malo	43	27.7
	Regular	85	54.8
	Bueno	23	14.8
	Muy bueno	0	0.0
Desarrollo personal	Muy malo	5	3.2
	Malo	41	26.5
	Regular	83	53.5
	Bueno	25	16.1
	Muy bueno	1	0.6
Administración del tiempo libre	Muy malo	10	6.5
	Malo	48	31.0
	Regular	66	42.6
	Bueno	28	18.1
	Muy bueno	3	1.9
Total		155	100

Nota: Resultado derivado de la aplicación del Cuestionario de la CVL y el CO.

En la Tabla 1 observamos que el 55.5% (86 trabajadores) consiguen nivel regular sobre la CVL, el 24.5% (38 trabajadores) perciben nivel malo, en tanto que el 14.8% (23 trabajadores) obtienen nivel bueno respecto a la CVL. También se observa que el 61.9% (96 trabajadores) obtienen nivel regular respecto al soporte institucional y el 21.3% perciben nivel malo, el 60.0% (93 trabajadores) obtienen nivel regular respecto a la seguridad en el trabajo y el 21.3%, donde se evidencia un nivel malo, el 54.8% (85 profesionales) resultaron un nivel regular en relación a la integración del puesto de trabajo y el 21.9% perciben nivel malo, el 53.5% (83 profesionales) obtienen nivel regular respecto a la satisfacción por el trabajo y el 25.8% perciben nivel malo, el 54.8% (85 trabajadores) obtienen nivel regular respecto al bienestar logrado a través del trabajo y el 27.7% lograron un nivel malo, el 53.5% (83 trabajadores) se obtuvo un nivel regular respecto al desarrollo personal y el 26.5% resultaron un nivel malo, el 42.6% (66 trabajadores) obtienen nivel regular respecto a la administración del tiempo libre y el 31.0% perciben nivel malo. Determinándose que en promedio las dimensiones de la CVL se comportan de nivel regular (54.5%).

Tabla 2

Niveles del CO y sus dimensiones en el personal que labora en un Hospital de EsSalud Cajamarca - 2023.

Variable / Dimensiones	Niveles	N°	%	
Compromiso organizacional	Muy malo	0	0.0	
	Malo	10	6.5	
	Regular	84	54.2	
	Bueno	36	23.2	
	Muy bueno	25	16.1	
Dimensiones	Compromiso afectivo	Muy malo	0	0.0
		Malo	10	6.5
		Regular	88	56.8
		Bueno	33	21.3
		Muy bueno	24	15.5
	Compromiso continuo	Muy malo	1	0.6
		Malo	9	5.8
		Regular	88	56.8
		Bueno	34	21.9
		Muy bueno	23	14.8
	Compromiso normativo	Muy malo	2	1.3
		Malo	8	5.2
		Regular	84	54.2
		Bueno	36	23.2
		Muy bueno	25	16.1
Total		155	100	

Nota: Resultado conseguido de la aplicación del Cuestionario de la CVL y el CO.

En la Tabla 2 observamos que el 54.2% (84 trabajadores) lograron un nivel regular sobre el compromiso organizacional, el 23.2% (36 trabajadores) perciben nivel bueno, en tanto que el 16.1% (25 trabajadores) obtienen nivel muy bueno respecto al compromiso organizacional con el Hospital. También observamos que el 56.8% (88 profesionales) lograron un nivel regular sobre el compromiso afectivo y el 21.3% (33 trabajadores) perciben nivel bueno, el 15.5% (24 profesionales) resultaron un nivel muy bueno sobre el compromiso afectivo y el 6.5% (10 trabajadores) perciben nivel malo; el 56.8% (88 trabajadores) obtienen un nivel regular sobre el compromiso continuo y el 21.9% (34 trabajadores) perciben nivel bueno, el 14.8% (23 trabajadores) obtienen nivel muy bueno sobre el compromiso continuo y el 5.8% (9 trabajadores) perciben

nivel malo; el 54.2% (84 trabajadores) obtienen nivel regular sobre el compromiso normativo y el 23.2% (36 trabajadores) se observa un nivel bueno, el 16.1% (25 trabajadores) obtienen un nivel muy bueno sobre el compromiso normativo y el 5.2% (8 profesionales) se observa nivel malo. Ello muestra que de todas las dimensiones: compromiso continuo, compromiso afectivo y compromiso normativo predomina el nivel regular (55.9%).

Tabla 3

Datos de ajuste del modelo de regresión para la comprobación de hipótesis general y estimación de influencia de la CVL en el CO, 2023.

Calidad de vida laboral	Compromiso Organizacional										Total	
	Muy malo		Malo		Regular		Bueno		Muy bueno			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Muy malo	0	0.0	8	5.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	8	5.2
Malo	0	0.0	2	1.3	36	23.2	0	0.0	0	0.0	38	24.5
Regular	0	0.0	0	0.0	48	31.0	36	23.2	2	1.3	86	55.5
Bueno	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	23	14.8	23	14.8
Muy bueno	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	0	0.0	10	6.5	84	54.2	36	23.2	25	16.1	155	100
Razón cruzada = 0.808							Sig. = 0.000 (p < 0.05)					

Nota: Resultado alcanzado de la aplicación del Cuestionario de la CVL y el CO.

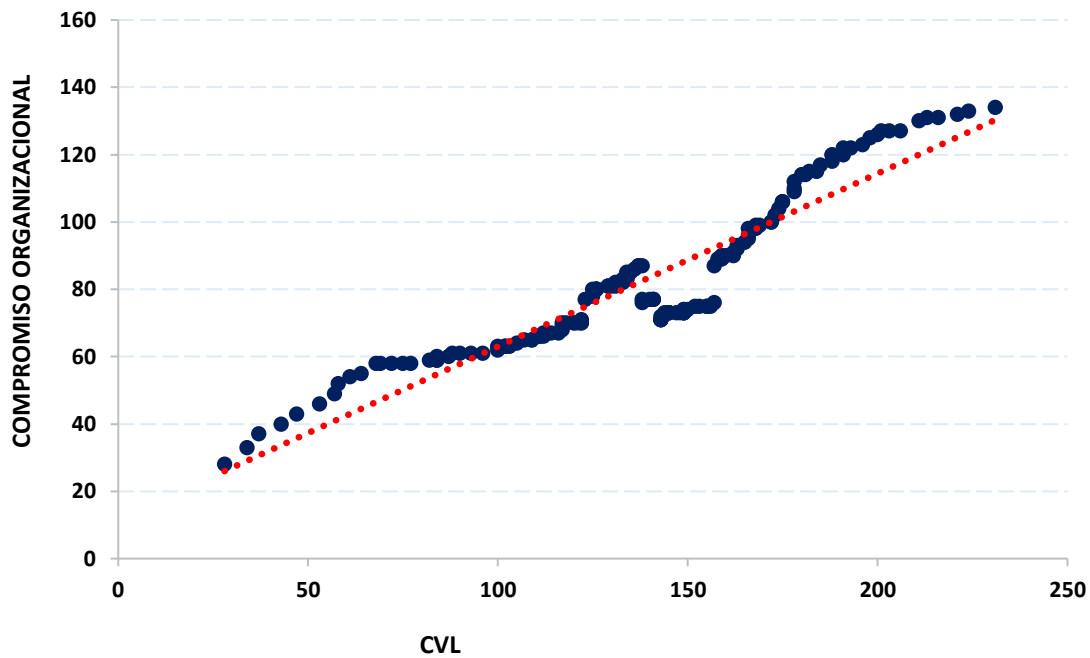
Modelo	Regresión logística ordinal (RLO)				Pseudo R cuadrado	
	Logaritmo de la verosimilitud	X ²	gl	Sig.	Nagelkerke	
Sólo intersección	214.697					
Final	0.000	214.697	3	0.000	0.835	

Observando la Tabla 3 nos damos cuenta que el 31.0% de los profesionales lograron un nivel regular de CVL y nivel regular de CO, el 23.2% obtuvieron un nivel malo de CVL y nivel regular de CO, en tanto que el 23.2% obtienen nivel regular de CVL y nivel bueno de CO. Según el coeficiente de la razón cruzada es 0.808 con nivel de significancia menor al 0.05 la cual indica una alta intensidad de relación de la CVL con el CO. También observamos que el nivel de significancia de la regresión es menor

al 5% ($p < 0.05$) la que observamos que la CVL tiene influencia en el CO (la cual se admite la hipótesis de estudio, obteniendo como resultado el valor de Nagelkerke 0.835, es decir que la CVL influye en el 83.5% en el nivel del CO, siendo un muy alto nivel de influencia por superar el 80% estándar.

Figura 1

La CVL y el CO, Hospital de EsSalud Cajamarca – 2023.



De acuerdo a la figura de dispersión nos muestra que el comportamiento del cruce de la CVL con el CO es de manera creciente, es decir, a medida que se mejora la CVL entonces se va a mejorar el CO, de manera directa.

Tabla 4

Datos de ajuste del modelo de regresión para la comprobación de hipótesis específica y estimación de influencia del soporte institucional en el CO 2023.

Soporte institucional	Compromiso Organizacional										Total	
	Muy malo		Malo		Regular		Bueno		Muy bueno			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Muy malo	0	0.0	6	3.9	0	0.0	0	0.0	0	0.0	6	3.9
Malo	0	0.0	4	2.6	36	18.7	0	0.0	0	0.0	33	21.3
Regular	0	0.0	0	0.0	55	35.5	36	23.2	5	3.2	96	61.9
Bueno	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	20	12.9	20	12.9
Muy bueno	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	0	0.0	10	6.5	84	54.2	36	23.2	25	16.1	155	100
Razón cruzada = 0.776						Sig. = 0.000 (p < 0.05)						

Nota: Resultado logrado de la aplicación del Cuestionario de la CVL y el CO.

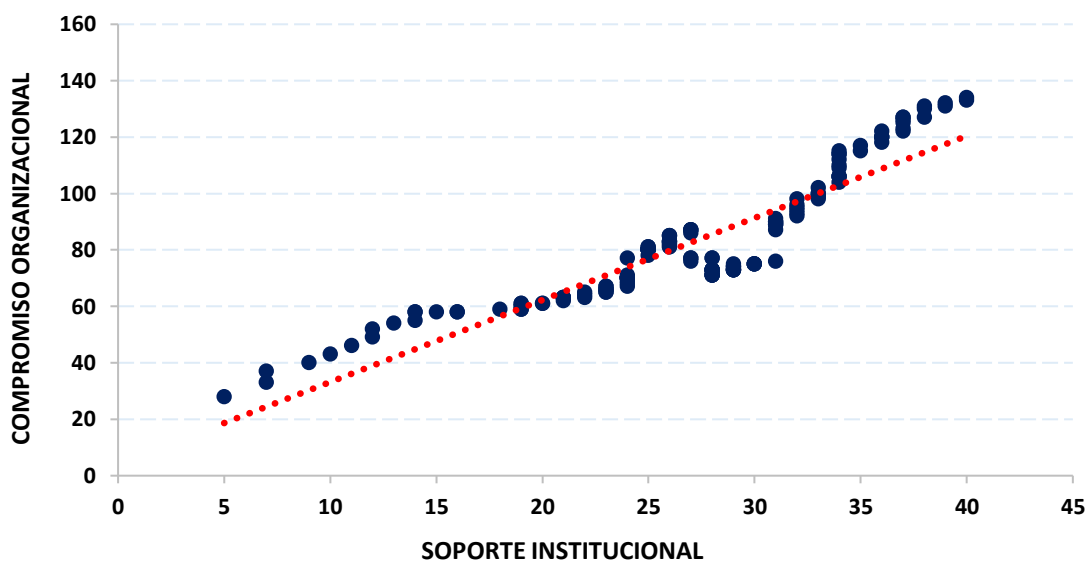
Modelo	RLO				Pseudo R cuadrado
	Logaritmo de la verosimilitud	X ²	gl	Sig.	Nagelkerke
Sólo intersección	150.373				
Final	0.000	150.373	3	0.000	0.842

Observando la Tabla 4 percibimos que el 35.5% de los profesionales lograron nivel regular en el soporte institucional y nivel regular de CO, el 23.2% obtienen nivel regular de soporte institucional y nivel bueno de CO, mientras que el 18.7% obtienen nivel malo de soporte institucional y nivel regular de CO Según el coeficiente de la razón cruzada es 0.776 con nivel de significancia menor al 0.05 la cual indica una alta intensidad de relación del soporte institucional con el CO. También observamos que el nivel de significancia de la regresión es menor al 5% (p < 0.05) la cual se indica que el soporte institucional influye en el CO (Por tanto, se indica la aceptación de hipótesis

de investigación), con un valor de Nagelkerke 0.842, es decir el nivel de soporte institucional influye de manera directa en el 84.2% en el nivel del CO, siendo un muy alto nivel de influencia por superar el 80% estándar.

Figura 2

El Soporte institucional y el CO, Hospital de EsSalud Cajamarca – 2023.



Según la figura de dispersión nos muestra que el comportamiento del cruce del soporte institucional con el CO es de manera creciente, es decir, a medida que se mejora el soporte institucional entonces se va a mejorar el compromiso organizacional, de manera directa.

Tabla 5

Datos de ajuste del modelo de regresión para la comprobación de hipótesis específica y estimación de influencia de la seguridad en el trabajo en el CO, 2023.

Seguridad en el trabajo	Compromiso Organizacional										Total	
	Muy malo		Malo		Regular		Bueno		Muy bueno			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Muy malo	0	0.0	10	6.5	1	0.6	0	0.0	0	0.0	11	7.1
Malo	0	0.0	0	0.0	33	21.3	0	0.0	0	0.0	33	21.3
Regular	0	0.0	0	0.0	50	32.3	36	23.2	7	4.5	93	60.0
Bueno	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	18	11.6	18	11.6
Muy bueno	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	0	0.0	10	6.5	84	54.2	36	23.2	25	16.1	155	100
Razón cruzada = 0.798							Sig. = 0.000 (p < 0.05)					

Nota: Resultado derivado de la aplicación del Cuestionario de la CVL y el CO.

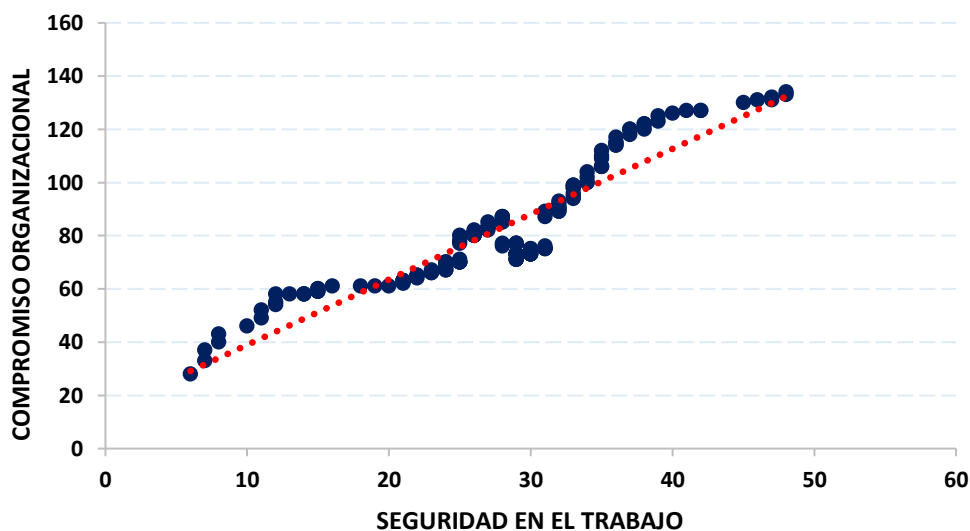
Modelo	RLO			Pseudo R cuadrado	
	Logaritmo de la verosimilitud	χ^2	gl	Sig.	Nagelkerke
Sólo intersección	156.729				
Final	0.000	156.729	3	0.000	0.862

En la Tabla 5 observamos que el 32.3% de los profesionales lograron nivel regular en la seguridad en el trabajo y nivel regular de CO, el 23.2% obtienen nivel regular de

la seguridad en el trabajo y nivel bueno de CO, en tanto que el 21.3% obtienen nivel malo de seguridad en el trabajo y nivel regular de CO. Según el coeficiente de la razón cruzada es 0.798 con nivel de significancia menor al 0.05 la cual indica una alta intensidad de relación de la seguridad en el trabajo con el CO. También observamos que el nivel de significancia de la regresión es menor al 5% ($p < 0.05$) la cual señala que la seguridad en el trabajo influye en el CO (en tal sentido se percibe la aceptación de la hipótesis de investigación), con un valor de Nagelkerke 0.862, es decir el nivel de seguridad en el trabajo influye de manera directa en el 86.2% en el nivel del CO, siendo un muy alto nivel de influencia por superar el 80% estándar.

Figura 3

La Seguridad en el trabajo y el CO, Hospital de EsSalud Cajamarca – 2023.



Según la figura de dispersión nos muestra que el comportamiento del cruce de la seguridad en el trabajo con el CO es de manera creciente, es decir, a medida que se mejora la seguridad en el trabajo entonces se va a mejorar el compromiso organizacional, de manera directa.

Tabla 6

Datos de ajuste del modelo de regresión para la comprobación de hipótesis específica y estimación de influencia de la integración del puesto de trabajo en el CO, 2023.

Integración del puesto de trabajo	Compromiso Organizacional										Total	
	Muy malo		Malo		Regular		Bueno		Muy bueno			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Muy malo	0	0.0	10	6.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0	10	6.5
Malo	0	0.0	0	0.0	34	21.9	0	0.0	0	0.0	34	21.9
Regular	0	0.0	0	0.0	50	32.3	35	22.6	0	0.0	85	54.8
Bueno	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	0.6	25	16.1	26	16.8
Muy bueno	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	0	0.0	10	6.5	84	54.2	36	23.2	25	16.1	155	100
Razón cruzada = 0.824							Sig. = 0.000 (p < 0.05)					

Nota: Resultado derivado de la aplicación del Cuestionario de la CVL y el CO.

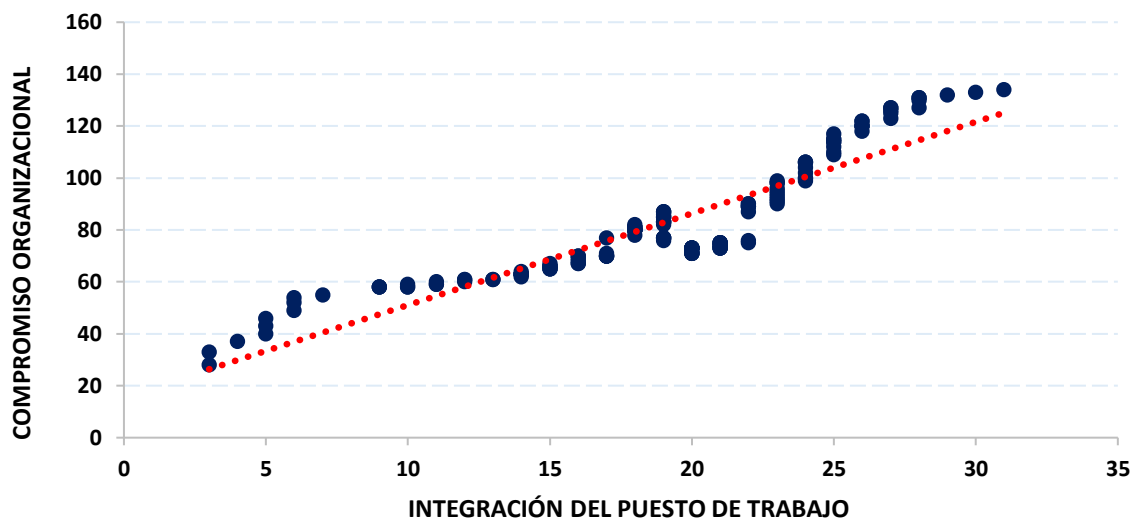
Modelo	RLO			Pseudo R cuadrado	
	Logaritmo de la verosimilitud	χ^2	gl	Sig.	Nagelkerke
Sólo intersección	200.952				
Final	0.000	200.952	3	0.000	0.985

En la Tabla 6 observamos que el 32.3% de los profesionales lograron nivel regular en la integración del puesto de trabajo y nivel regular de CO, el 22.6% obtienen nivel regular de la integración del puesto de trabajo y un nivel bueno de CO, en tanto que el 21.9% obtienen nivel malo de integración del puesto de trabajo y nivel regular de CO. Según el coeficiente de la razón cruzada es 0.824 con nivel de significancia menor al 0.05 la cual indica una alta intensidad de relación de la integración del puesto de trabajo con el CO. También observamos que el nivel de significancia de la regresión es menor al 5% ($p < 0.05$) en tal sentido, se evidencia que la integración del puesto de

trabajo influye en el CO (donde se percibe la aceptación de la hipótesis de estudio), con un valor de Nagelkerke 0.985, es decir el nivel de integración del puesto de trabajo influye de manera directa en el 98.5% en el nivel del CO, siendo un muy alto nivel de influencia por superar el 80% estándar.

Figura 4

La Integración del puesto de trabajo y el CO, Hospital de EsSalud Cajamarca – 2023.



Según la figura de dispersión nos muestra que el comportamiento del cruce de la integración del puesto de trabajo con el CO es de manera creciente, es decir, a medida que se mejora la integración del puesto de trabajo entonces se va a mejorar el compromiso organizacional, de manera directa.

Tabla 7

Datos de ajuste del modelo de regresión para la comprobación de hipótesis específica y estimación de influencia de la satisfacción por el trabajo en el CO, 2023.

Satisfacción por el trabajo	Compromiso Organizacional										Total	
	Muy malo		Malo		Regular		Bueno		Muy bueno			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Muy malo	0	0.0	10	6.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0	10	6.5
Malo	0	0.0	0	0.0	40	25.8	0	0.0	0	0.0	40	25.8
Regular	0	0.0	0	0.0	44	28.4	36	23.2	3	1.9	83	53.5
Bueno	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	22	14.2	22	14.2
Muy bueno	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	0	0.0	10	6.5	84	54.2	36	23.2	25	16.1	155	100
Razón cruzada = 0.821							Sig. = 0.000 (p < 0.05)					

Nota: Resultado conseguido de la aplicación del Cuestionario de la CVL y el CO

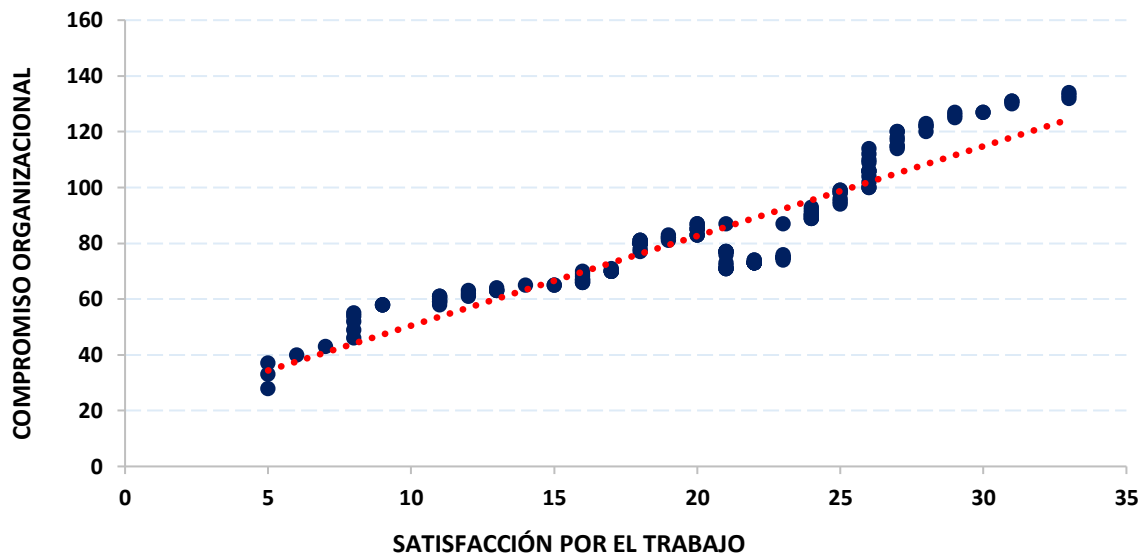
Modelo	RLO			Pseudo R cuadrado	
	Logaritmo de la verosimilitud	χ^2	gl	Sig.	Nagelkerke
Sólo intersección	184.612				
Final	0.000	184.612	3	0.000	0.944

En la Tabla 7 observamos que el 28.4% de los profesionales lograron nivel regular en la satisfacción por el trabajo y un nivel regular de CO, el 25.8% obtienen nivel malo de la satisfacción por el trabajo y un nivel regular de CO, en tanto que el 23.2% obtienen un nivel regular de satisfacción por el trabajo y un nivel bueno de CO. Según el coeficiente de la razón cruzada es 0.821 con nivel de significancia menor al 0.05 la cual indica una alta intensidad de relación de la satisfacción por el trabajo con el CO. También observamos que el nivel de significancia de la regresión es menor al 5% ($p < 0.05$) en la cual percibimos la satisfacción por el trabajo influye en el CO (en

tanto que admite la aceptación de la hipótesis de la investigación), con un valor de Nagelkerke 0.944, es decir el nivel de satisfacción por el trabajo influye de manera directa en el 94.4% en el nivel del CO, siendo un muy alto nivel de influencia por superar el 80% estándar.

Figura 5

La Satisfacción por el trabajo y el CO, Hospital de EsSalud Cajamarca – 2023.



Según la figura de dispersión nos muestra que el comportamiento del cruce de la satisfacción por el trabajo con el CO es de manera creciente, es decir, a medida que se mejora la satisfacción por el trabajo entonces se va a mejorar el compromiso organizacional, de manera directa.

Tabla 8

Datos de ajuste del modelo de regresión para la comprobación de hipótesis específica y estimación de influencia del bienestar logrado a través del trabajo en el CO, 2023.

Bienestar logrado a través del trabajo	Compromiso Organizacional										Total	
	Muy malo		Malo		Regular		Bueno		Muy bueno			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Muy malo	0	0.0	4	2.6	0	0.0	0	0.0	0	0.0	4	2.6
Malo	0	0.0	6	3.9	37	23.9	0	0.0	0	0.0	43	27.7
Regular	0	0.0	0	0.0	47	30.3	36	23.2	2	1.3	85	54.8
Bueno	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	23	14.8	23	14.8
Muy bueno	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	0	0.0	10	6.5	84	54.2	36	23.2	25	16.1	155	100
Razón cruzada = 0.776						Sig. = 0.000 (p < 0.05)						

Nota: Resultado derivado de la aplicación del Cuestionario de la CVL y el CO.

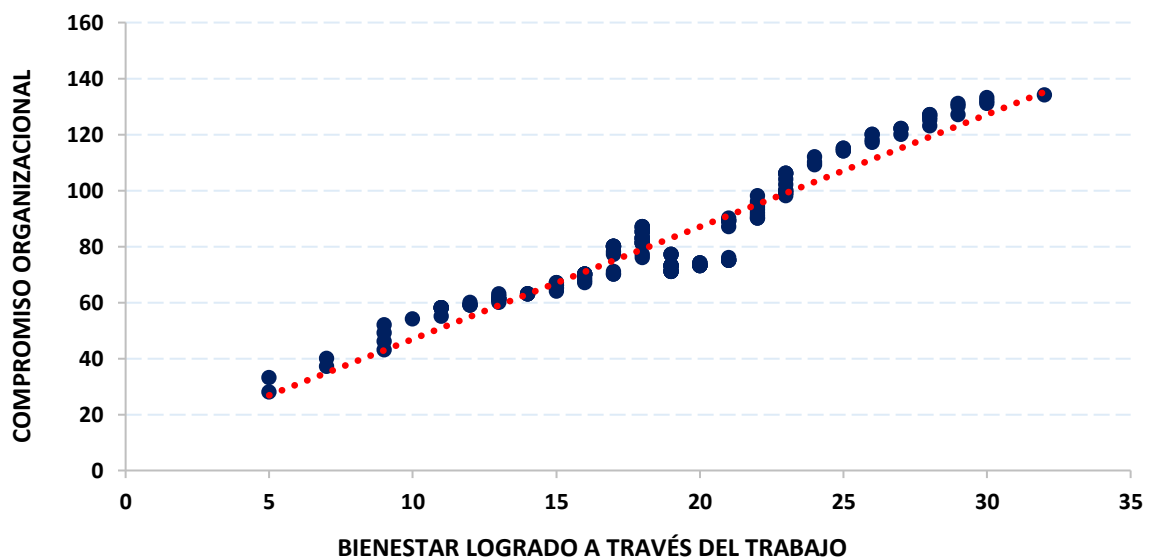
Modelo	RLO	χ^2	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
	Logaritmo de la verosimilitud				Nagelkerke
Sólo intersección	159.861	159.861	3	0.000	0.872
Final	0.000				

En la Tabla 8 observamos que el 30.3% de los profesionales lograron nivel regular en el bienestar logrado a través del trabajo y un nivel regular de CO, el 23.9% obtienen nivel malo del bienestar logrado a través del trabajo y nivel regular de CO, en tanto que el 23.2% obtienen un nivel regular en los resultados logrados a través del trabajo y un nivel bueno de CO. Según el coeficiente de la razón cruzada es 0.776 con

nivel de significancia menor al 0.05 la cual indica una alta intensidad de relación del bienestar logrado a través del trabajo con el compromiso organizacional. También observamos que el nivel de significancia de la regresión es menor al 5% ($p < 0.05$) la cual se percata que el bienestar logrado a través del trabajo influye en el CO (en ese sentido se acepta la hipótesis la investigación), con un valor de Nagelkerke 0.872, es decir el nivel del bienestar logrado a través del trabajo influye de manera directa en el 87.2% en el nivel del CO, siendo un muy alto nivel de influencia por superar el 80% estándar.

Figura 6

El Bienestar logrado a través del trabajo y el CO, Hospital de EsSalud Cajamarca – 2023.



Según la figura de dispersión nos muestra que el comportamiento del cruce del bienestar logrado a través del trabajo con el CO es de manera creciente, es decir, a medida que se mejora el bienestar logrado a través del trabajo entonces se va a mejorar el compromiso organizacional, de manera directa.

Tabla 9

Datos de ajuste del modelo de regresión para la comprobación de hipótesis específica y estimación de influencia del desarrollo personal en el CO, 2023.

Desarrollo personal	Compromiso Organizacional										Total	
	Muy malo		Malo		Regular		Bueno		Muy bueno			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Muy malo	0	0.0	5	3.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	5	3.2
Malo	0	0.0	5	3.2	36	23.2	0	0.0	0	0.0	41	26.5
Regular	0	0.0	0	0.0	48	31.0	35	22.6	0	0.0	83	53.5
Bueno	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	0.6	24	15.5	25	16.1
Muy bueno	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	0.6	1	0.6
Total	0	0.0	10	6.5	84	54.2	36	23.2	25	16.1	155	100
Razón cruzada = 0.788						Sig. = 0.000 (p < 0.05)						

Nota: Resultado alcanzado de la aplicación del Cuestionario de la CVL y el CO.

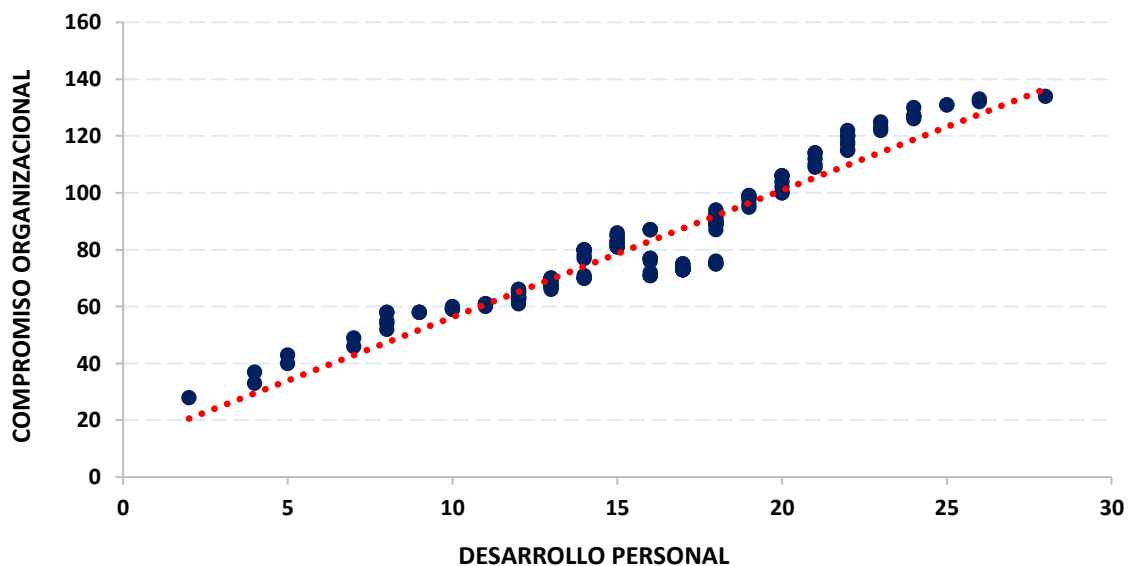
Modelo	RLO	x ²	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
	Logaritmo de la verosimilitud				Nagelkerke
Sólo intersección	173.976	173.976	4	0.000	0.914
Final	0.000				

Observando la Tabla 9 nos damos cuenta que el 31.0% de los profesionales lograron nivel regular en el desarrollo personal y nivel regular de CO, el 23.2% obtienen nivel malo del desarrollo personal y nivel regular de CO, en tanto que el 22.6% obtienen nivel regular del desarrollo personal y nivel bueno de CO. Según el coeficiente de la razón cruzada es 0.788 con nivel de significancia menor al 0.05 la cual indica una alta intensidad de relación del desarrollo personal con el CO. También observamos que el nivel de significancia de la regresión es menor al 5% ($p < 0.05$) En ese sentido se percibe que el desarrollo personal influye en el CO (la cual aceptamos la hipótesis de la investigación), con un valor de Nagelkerke 0.914, es decir el nivel del desarrollo

personal influye de manera directa en el 91.4% en el nivel del CO, siendo un muy alto nivel de influencia por superar el 80% estándar.

Figura 7

El desarrollo personal y el CO, Hospital de EsSalud Cajamarca – 2023.



Según la figura de dispersión nos muestra que el comportamiento del cruce del desarrollo personal con el compromiso organizacional es de manera creciente, es decir, a medida que se mejora el desarrollo personal entonces se va a mejorar el compromiso organizacional, de manera directa.

Tabla 10

Datos de ajuste del modelo de regresión para la comprobación de hipótesis específica y estimación de influencia de la administración del tiempo libre en el CO, 2023.

Administración del tiempo libre	Compromiso Organizacional										Total	
	Muy malo		Malo		Regular		Bueno		Muy bueno			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Muy malo	0	0.0	10	6.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0	10	6.5
Malo	0	0.0	0	0.0	48	31.0	0	0.0	0	0.0	48	31.0
Regular	0	0.0	0	0.0	36	23.2	30	19.4	0	0.0	66	42.6
Bueno	0	0.0	0	0.0	0	0.0	6	3.9	22	14.2	28	18.1
Muy bueno	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	1.9	3	1.9
Total	0	0.0	10	6.5	84	54.2	36	23.2	25	16.1	155	100
Razón cruzada = 0.819						Sig. = 0.000 (p < 0.05)						

Nota: Resultado logrado de la aplicación del Cuestionario de la CVL y el CO.

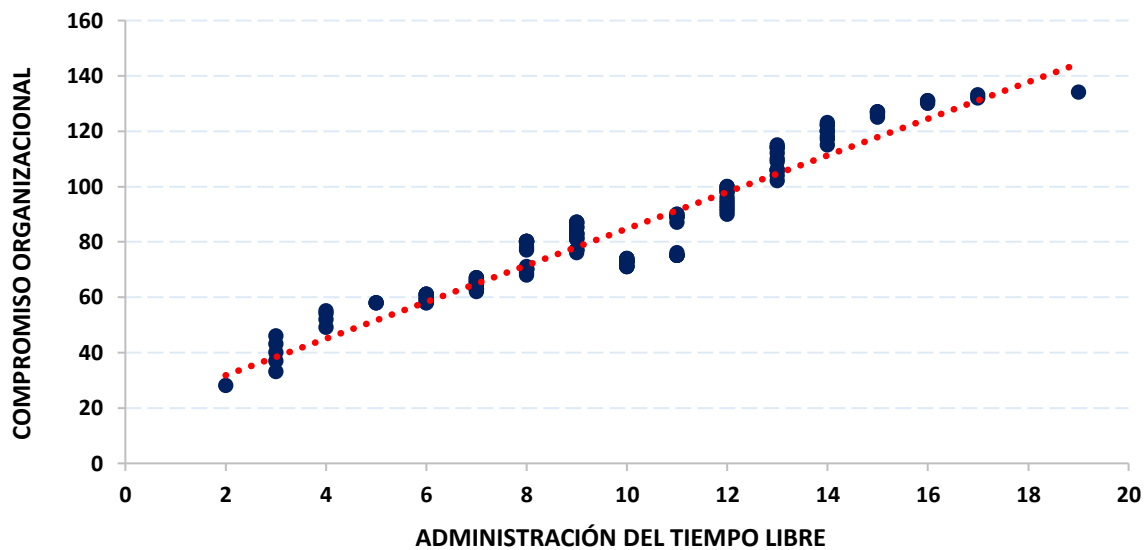
Modelo	RLO				Sig.	Pseudo R cuadrado Nagelkerke
	Logaritmo de la verosimilitud	χ^2	gl			
Sólo intersección	181.790	181.790	4	0.000	0.936	
Final	0.000					

Observando la Tabla 10 nos fijamos que el 31.0% de los profesionales lograron nivel malo en la administración del tiempo libre y nivel regular de CO, el 23.2% obtienen nivel regular de la administración del tiempo libre y un nivel regular de CO, en tanto que el 19.4% obtienen nivel un regular de la administración del tiempo libre y un nivel bueno de CO. Según el coeficiente de la razón cruzada es 0.819 con nivel de significancia menor al 0.05 la cual indica una alta intensidad de relación de la administración del tiempo libre con el CO. También observamos que el nivel de significancia de la regresión es menor al 5% ($p < 0.05$) en tal sentido se demuestra que

la administración del tiempo libre influye en el CO (por eso aceptamos la hipótesis de la investigación), con un valor de Nagelkerke 0.936, Por eso decimos que el nivel de la administración del tiempo libre influye de manera directa en el 93.6% en el nivel del CO, siendo un muy alto nivel de influencia por superar el 80% estándar.

Figura 8

La Administración del tiempo libre y el CO, Hospital de EsSalud Cajamarca – 2023.



Según la figura de dispersión nos muestra que el comportamiento del cruce de la administración del tiempo libre con el CO es de manera creciente, es decir, a medida que se mejora la administración del tiempo libre entonces se va a mejorar el compromiso organizacional, de manera directa.

V. DISCUSIÓN

Una vez presentados los resultados, en el trabajo de investigación, pasamos a realizar la discusión de los mismos:

Según el perfil sociodemográfico la mayoría (60.0%) de los profesionales que trabajan en un Hospital de EsSalud de Cajamarca son jóvenes adultos de entre 20 a 39 años de edad; siendo tanto varones como mujeres con 41.9% y 58.1%; La mayoría de los encuestados son personal de enfermería (tanto profesional como técnico) representado con el 65.8%; los 2/3 partes de la muestra pertenecen a los servicios de enfermería, emergencia y hospitalización; el 47.7% son nombrados y el 31.0% tienen contrato indefinido y la mayoría tienen entre 2 a 10 años de tiempo de servicio (63.3%). Sabemos que el personal de salud son todos los profesionales involucrados en actividades para mejorar la salud y son quienes proporcionan los servicios como: los médicos, pediatras, enfermeras, obstetras, nutricionistas, personal de laboratorio, gabinete, farmacéuticos, personal auxiliar), ellos están relacionados tanto de manera directa como indirecta en el trato de los pacientes y por quienes nos debemos, para mejorar la atención.

La Tabla 1 muestra el resultado del análisis de regresión logística para probar la hipótesis general y estimar el impacto de la CVL en el CO en el 2023. Según los datos, el 31.0% de los trabajadores tuvieron un nivel regular tanto de CVL como de CO, el 23.2% tuvieron un nivel malo de CVL y un nivel regular de CO, y el 23.2% tuvieron un nivel regular de CVL y un nivel bueno de CO. El coeficiente de la razón cruzada fue 0.808 con un nivel de significancia menor al 0.05, lo que revela una fuerte relación entre la CVL y el CO. Asimismo, el nivel de significancia de la regresión fue menor al 5% ($p < 0.05$), lo que confirma que la CVL tiene un efecto sobre el CO (se acepta la hipótesis de estudio). El valor de Nagelkerke fue 0.835, lo que significa que el nivel de CVL predice el 83.5% del nivel del CO, siendo un nivel de impacto muy alto por superar el estándar del 80%. La interpretación del gráfico 1 también respalda estos hallazgos. en la figura de dispersión se aprecia que la relación entre la CVL y el CO es positiva, es decir, a mayor CVL mayor CO, y viceversa.

Dichos resultados se pueden explicar por el hecho de que la CVL se refiere a la satisfacción que tienen los profesionales en relación a su vida laboral, que implica

aspectos como el ambiente de trabajo, las condiciones físicas y psicológicas, las oportunidades de desarrollo, el reconocimiento, la participación, la seguridad y la remuneración. Estos aspectos pueden generar un mayor sentido de satisfacción, motivación, confianza y lealtad en los trabajadores, lo que se traduce en un mayor CO. Por el contrario, si la CVL es baja, los trabajadores pueden sentirse insatisfechos, desmotivados, inseguros o desleales con su trabajo, lo que puede disminuir su CO. Por lo tanto, se espera que exista una relación positiva y directa entre la CVL y el CO, como se aprecia en la tabla 1 y la figura 1.

Según los datos presentados en la Tabla 1, se encontró una relación significativa entre la CVL y el CO. Esto significa que cuando los trabajadores perciben que su CVL es alta, es más probable que se sientan comprometidos con su organización, Es así como los resultados obtenidos en este estudio coinciden con los reportados por Pinela y Donawa (2019), quienes encontraron una relación significativamente positiva entre los componentes de la CVL y los componentes del CO en una muestra de universidades. Estos autores señalan que la CVL se refiere a la satisfacción que tienen los trabajadores con respecto a su vida laboral y que influye en su desarrollo y bienestar personal y profesional. Así como también Mandomedio (2020) menciona que la CVL en las organizaciones busca el equilibrio entre las necesidades y expectativas de los colaboradores y el CO. Por otro lado, los resultados obtenidos en este estudio superan los reportados por García-Santos y Martínez-Rodríguez (2019), quienes encontraron que el nivel de CVL explica el 67.8% del nivel del CO en una empresa pública española. Estos autores identifican cuatro dimensiones de la CVL que tienen un efecto significativo sobre el CO: las condiciones físicas del trabajo, las relaciones interpersonales, el desarrollo personal y profesional, y la recompensa y reconocimiento. Estas diferencias podrían deberse a factores contextuales, metodológicos o muestrales que habría que explorar en futuras investigaciones. Estos marcos teóricos sugieren que cuando los trabajadores perciben que su CVL es alta, es más probable que se sientan comprometidos con su organización, lo cual tiene implicaciones para la gestión del talento humano y el desempeño organizacional.

Entre los resultados de las tablas 2 y 3. Se observa que en la Tabla 2 los niveles de la CVL y sus dimensiones en el personal que labora en un Hospital de EsSalud

Cajamarca - 2023. el 55.5% de los trabajadores tiene un nivel regular de CVL, el 24.5% tiene un nivel malo y el 14.8% tiene un nivel bueno. En cuanto a las dimensiones de la CVL, se observa que todas ellas tienen un nivel regular en promedio (54.5%), siendo la administración del tiempo libre la que tiene el menor porcentaje (42.6%) y el soporte institucional la que tiene el mayor porcentaje (61.9%). Estos resultados sugieren que los trabajadores tienen una percepción moderada de su CVL, con aspectos positivos y negativos, y que existen oportunidades de mejora en todas las dimensiones, especialmente en la administración del tiempo libre.

Así mismo; la Tabla 3, nos muestra los niveles del compromiso organizacional (CO) y sus dimensiones en el personal que labora en un Hospital de EsSalud Cajamarca - 2023. Observamos que el 54.2% de los profesionales tiene un nivel regular de CO, el 23.2% tiene un nivel bueno y el 16.1% tiene un nivel muy bueno. En cuanto a las dimensiones del CO, se observa que todas ellas tienen un nivel regular en promedio (55.9%), siendo el compromiso normativo el que tiene el menor porcentaje (54.2%) y el compromiso afectivo y el compromiso continuo los que tienen el mayor porcentaje (56.8%). Estos resultados sugieren que los trabajadores tienen un CO moderado, con cierto grado de identificación, lealtad y obligación hacia la organización, pero también con posibilidades de mejorar su vinculación emocional y racional.

Los resultados de las tablas 2 y 3 reflejan la percepción que tienen los trabajadores del Hospital EsSalud Cajamarca-2023 sobre su CVL y CO, respectivamente. Estos resultados pueden estar influenciados por diversos factores, como el contexto socioeconómico, la cultura organizacional, el clima laboral, el liderazgo, la comunicación, la participación, el reconocimiento, la remuneración, el desarrollo profesional, el equilibrio trabajo-vida, entre otros. Estos factores pueden generar satisfacción o insatisfacción en los trabajadores, lo que a su vez puede afectar su motivación, confianza, lealtad y productividad.

En este sentido, se puede hipotetizar que los trabajadores del Hospital EsSalud Cajamarca-2023 tienen una percepción regular de su CVL y su CO porque no se sienten plenamente satisfechos con las condiciones y oportunidades que les ofrece la organización, pero tampoco se sienten totalmente insatisfechos o desvinculados de

ella. Es posible que existan aspectos positivos que valoran y que les generan bienestar, como el soporte institucional o el compromiso afectivo, pero también existen aspectos negativos que les generan malestar, como la administración del tiempo libre o el compromiso normativo. Estos aspectos pueden variar según las características individuales y grupales de los trabajadores, así como según las circunstancias internas y externas de la organización.

Por lo tanto, se puede concluir que los resultados de las tablas 2 y 3 muestran una situación intermedia entre la satisfacción y la insatisfacción laboral, entre el compromiso y el descompromiso organizacional, que puede ser explicada por la combinación de factores favorables y desfavorables que afectan la percepción de los trabajadores sobre su CVL y CO.

Estos resultados de la tabla 2 y 3, son similares a los reportados por Villarreal-González y Sánchez-Sosa (2014) quienes evaluaron la CVL y el CO en una muestra de trabajadores de salud pública mexicanos. Estos autores encontraron que los trabajadores tenían una CVL media-baja y un CO medio-alto, siendo el compromiso afectivo el más alto y el compromiso continuo el más bajo. Siendo similar en cuanto al nivel medio de CO encontrado en el estudio. Además, identificaron cinco dimensiones de la CVL: condiciones físicas del trabajo, condiciones psicosociales del trabajo, desarrollo humano y profesional, compensación económica y seguridad social, y participación e integración organizacional. Así también difieren en cuanto al nivel medio-bajo de CVL y al orden de las dimensiones del CO. Estas diferencias podrían deberse a factores culturales, organizacionales o metodológicos que habría que analizar con más detalle.

En la Tabla 4 muestra el resultado del análisis de regresión logística para probar la hipótesis específica y estimar el impacto del soporte institucional en el CO en 2023. Según los datos, el 35.5% de los trabajadores presentaron un nivel regular de soporte institucional y de CO, el 23.2% presentaron un nivel regular de soporte institucional y un nivel bueno de CO, y el 18.7% presentaron un nivel malo de soporte institucional y un nivel regular de CO. El coeficiente de la razón cruzada fue 0.776 con un nivel de significancia menor al 0.05, lo que revela una fuerte relación entre el soporte institucional y el CO. Asimismo, el nivel de significancia de la regresión fue menor al

5% ($p < 0.05$), lo que confirma que el soporte institucional tiene un efecto sobre el CO (se acepta la hipótesis de estudio). El valor de Nagelkerke fue 0.842, lo que significa que el nivel de soporte institucional predice el 84.2% del nivel del CO siendo un nivel de impacto muy alto por superar el estándar del 80%. La interpretación de la Figura 2 también apoya estos hallazgos. En la figura de dispersión se aprecia que la relación entre el soporte institucional y el CO es positiva, es decir, a mayor soporte institucional mayor CO, y viceversa.

Estos resultados podrían explicarse por el hecho de que la CVL en su dimensión “soporte institucional” actúa como un factor determinante para el CO de los trabajadores del Hospital de EsSalud Cajamarca - 2023. El soporte institucional se refiere al grado en que la organización valora las contribuciones del profesional y se preocupa por su bienestar. El CO se refiere al grado en que los trabajadores se identifican, se sienten leales y obligados con la organización. Estos conceptos están relacionados porque cuando los trabajadores perciben que la organización les brinda soporte institucional, es más probable que desarrollen un vínculo afectivo, racional y normativo con la organización, lo que se traduce en un mayor CO. Esto podría ayudar a explicar por qué en tu estudio se encontró una relación significativa y positiva entre el soporte institucional y el CO, y por qué el nivel de soporte institucional predice un alto porcentaje del nivel del CO.

Para discutir estos resultados, se puede comparar con otros estudios que hayan medido el soporte institucional y el CO en contextos similares, como hospitales o instituciones públicas. Por ejemplo, García-Santos y Martínez-Rodríguez (2019) evaluaron el efecto del soporte institucional en el CO en una muestra de trabajadores de una empresa pública española. Estos autores encontraron que el coeficiente de la razón cruzada entre el soporte institucional y el CO era 0.789 con un nivel de significancia menor al 0.05, lo que indica una fuerte relación entre ambas variables. Además, el valor de Nagelkerke era 0.678, lo que implica que el nivel de soporte institucional explicaba el 67.8% del nivel del CO, siendo un nivel de influencia alto pero menor al encontrado en tu estudio (84.2%). Estas diferencias podrían deberse a factores culturales, organizacionales o metodológicos que habría que analizar con más detalle.

La Tabla 5 muestra el resultado del análisis de regresión logística para probar la hipótesis específica y estimar el efecto de la seguridad en el trabajo en el CO en 2023. De acuerdo con los datos, el 32.3% de los trabajadores presentaron un nivel regular de seguridad en el trabajo y de CO, el 23.2% presentaron un nivel regular de seguridad en el trabajo y un nivel bueno de CO, y el 21.3% presentaron un nivel malo de seguridad en el trabajo y un nivel regular de CO. El coeficiente de la razón cruzada fue 0.798 con un nivel de significancia menor al 0.05, lo que revela una fuerte relación entre la seguridad en el trabajo y el CO. Asimismo, el nivel de significancia de la regresión fue menor al 5% ($p < 0.05$), lo que confirma que la seguridad en el trabajo tiene un efecto sobre el CO (se acepta la hipótesis de estudio). El valor de Nagelkerke fue 0.862, lo que significa que el nivel de seguridad en el trabajo predice el 86.2% del nivel del CO, siendo un nivel de impacto muy alto por superar el estándar del 80%. La interpretación de la Figura 3 también apoya estos hallazgos. En la figura de dispersión se aprecia que la relación entre la seguridad en el trabajo y CO es positiva, es decir, a mayor seguridad en el trabajo mayor CO, y viceversa.

Estos resultados podrían explicarse por el hecho de que la CVL en su dimensión “seguridad en el trabajo” actúa como un factor determinante para el CO de los trabajadores del Hospital de EsSalud Cajamarca - 2023. La seguridad en el trabajo se refiere al grado en que la organización garantiza las condiciones físicas y psicológicas adecuadas para el desempeño laboral. El CO se refiere al grado en que los trabajadores se identifican, se sienten leales y obligados con la organización. Estos conceptos están relacionados porque cuando los trabajadores perciben que la organización les brinda seguridad en el trabajo, es más probable que desarrollen un vínculo afectivo, racional y normativo con la organización, lo que se traduce en un mayor CO. Esto podría ayudar a explicar por qué en tu estudio se encontró una relación significativa y positiva entre la seguridad en el trabajo y el CO, y por qué el nivel de seguridad en el trabajo predice un alto porcentaje del nivel del CO.

Al comparar los resultados del estudio se encontró similitud con el reportado por García-Santos, F., & Martínez-Rodríguez, J. (2019). Quien encontró que, el coeficiente de la razón cruzada entre la seguridad en el trabajo y el CO es 0.811 con un nivel de significancia menor al 0.05, lo que indica una fuerte relación entre ambas

variables. Además, el valor de Nagelkerke es 0.692, lo que implica que el nivel de seguridad en el trabajo explica el 69.2% del nivel del CO, siendo un nivel de influencia alto pero menor al encontrado en tu estudio (86.2%). Estas diferencias podrían deberse a factores culturales, organizacionales o metodológicos que habría que analizar con más detalle. Así también Gómez-García (2018) la razón cruzada entre la seguridad en el trabajo y el CO es 0.753 con un nivel de significancia menor al 0.05, lo que indica una fuerte relación entre ambas variables. Además, el valor de Nagelkerke es 0.612, lo que implica que el nivel de seguridad en el trabajo explica el 61.2% del nivel del CO, siendo un nivel de influencia alto pero menor al encontrado en tu estudio (86.2%).

En la Tabla 6 se presenta el resultado del análisis de regresión para verificar la hipótesis específica y estimar el efecto de la integración del puesto de trabajo sobre el CO de los profesionales de salud de un Hospital EsSalud Cajamarca-2023. Se aprecia que el 32.3% de los profesionales lograron un nivel regular en ambas variables, el 22.6% alcanzaron un nivel regular en la integración del puesto de trabajo y un nivel bueno en el CO, y el 21.9% mostraron un nivel malo en la integración del puesto de trabajo y un nivel regular en el CO. El coeficiente de la razón cruzada indica una alta intensidad de la relación entre la integración del puesto de trabajo y el CO, con un valor de 0.824 y un nivel de significancia menor al 0.05. Asimismo, el nivel de significancia de la regresión es menor al 5% ($p < 0.05$), lo que evidencia que la integración del puesto de trabajo influye en el CO (Por tal razón aceptamos la hipótesis de estudio), con un valor de Nagelkerke de 0.985, es decir, el nivel de integración del puesto de trabajo explica el 98.5% de la variación en el nivel del CO, siendo un nivel de influencia muy alto por superar el estándar del 80%.

La Figura 4 ilustra la relación entre la integración del puesto de trabajo y el CO en el Hospital EsSalud Cajamarca-2023. Se observa que el comportamiento del cruce es creciente, es decir, a mayor integración del puesto de trabajo, mayor CO, y viceversa.

Estos resultados se pueden explicar por el hecho de que la integración del puesto de trabajo implica que los profesionales de salud se sienten parte de la organización, que comparten sus valores y objetivos, que se identifican con su rol y

que tengan buenas relaciones con sus compañeros y superiores. Estos factores pueden generar un mayor sentido de pertenencia, responsabilidad y motivación en los profesionales, lo que se traduce en un mayor CO. Por el contrario, si la integración del puesto de trabajo es deficiente, los profesionales pueden sentirse aislados, desvalorizados o insatisfechos con su trabajo, lo que puede disminuir su CO. Por lo tanto, se espera que exista una relación positiva y directa entre la integración del puesto de trabajo y el CO, como se aprecia en la tabla 6 y la figura 4.

Estos resultados son coherentes con los reportados por Gómez et al. (2020), Sánchez et al. (2018) y González et al. (2016), quienes también encontraron una relación positiva entre la integración del puesto de trabajo y el CO, pero con diferencias en cuanto al tipo de CO más afectado por esta variable. Esto puede deberse a las diferencias en el contexto, la cultura o las características de las organizaciones estudiadas.

La Tabla 7 muestra el resultado del análisis de regresión para verificar la hipótesis específica y estimar el efecto de la satisfacción por el trabajo sobre el CO de los profesionales de salud de un Hospital EsSalud Cajamarca-2023. Se aprecia que el 28.4% de los profesionales lograron un nivel regular en ambas variables, el 25.8% presentaron un nivel malo en la satisfacción por el trabajo y un nivel regular en el CO, y el 23.2% alcanzaron un nivel regular en la satisfacción por el trabajo y un nivel bueno en el CO. El coeficiente de la razón cruzada indica una alta intensidad de la relación entre la satisfacción por el trabajo y el CO, con un valor de 0.821 y un nivel de significancia menor al 0.05. Asimismo, el nivel de significancia de la regresión es menor al 5% ($p < 0.05$), lo que evidencia que la satisfacción por el trabajo influye en el CO (En ese sentido aceptamos la hipótesis de estudio), con un valor de Nagelkerke de 0.944, es decir, el nivel de satisfacción por el trabajo explica el 94.4% de la variación en el nivel del CO, siendo un nivel de influencia muy alto por superar el estándar del 80%. La Figura 5 ilustra la relación entre la satisfacción por el trabajo y el CO en el Hospital EsSalud Cajamarca-2023. Se observa que el comportamiento del cruce es creciente, es decir, a mayor satisfacción por el trabajo, mayor CO, y viceversa.

Estos resultados se pueden explicar por el hecho de que la satisfacción por el trabajo implica que los profesionales de salud se sientan contentos y realizados con su labor, que perciban que su trabajo es valorado y reconocido, que tengan condiciones adecuadas para desempeñarse y que cuenten con oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional. Estos factores pueden generar un mayor sentido de bienestar, confianza y lealtad en los profesionales, lo que se traduce en un mayor CO. Por el contrario, si la satisfacción por el trabajo es baja, los profesionales pueden sentirse frustrados, desmotivados o insatisfechos con su trabajo, lo que puede disminuir su CO. Por lo tanto, se espera que exista una relación positiva y directa entre la satisfacción por el trabajo y el CO, como se aprecia en la tabla 7 y la figura 5. Al comparar los resultados con otros estudios que analizan las mismas variables se encontró resultados similares, reportados por autores como Cernas et al. (2018), Pedraza et al. (2015) y Psonrie (PS, 2019), quienes encuentran una relación positiva entre la satisfacción por el trabajo y el CO, pero difieren en cuanto a qué tipo de CO se ve más afectado por esta variable. Esto puede deberse a las diferencias en el contexto, la cultura o las características de las organizaciones estudiadas.

La Tabla 8 muestra el resultado del análisis de regresión para verificar la hipótesis específica y estimar el efecto del bienestar logrado a través del trabajo sobre el compromiso organizacional (CO) de los profesionales de salud de un Hospital EsSalud Cajamarca-2023. Se aprecia que el 30.3% de los profesionales lograron un nivel regular en ambas variables, el 23.9% presentaron un nivel malo en el bienestar logrado a través del trabajo y un nivel regular en el CO, y el 23.2% alcanzaron un nivel regular en el bienestar logrado a través del trabajo y un nivel bueno en el CO. El coeficiente de la razón cruzada indica una alta intensidad de la relación entre el bienestar logrado a través del trabajo y el CO, con un valor de 0.776 y un nivel de significancia menor al 0.05. Asimismo, el nivel de significancia de la regresión es menor al 5% ($p < 0.05$), lo que evidencia que el bienestar logrado a través del trabajo influye en el CO (se acepta la hipótesis de estudio), con un valor de Nagelkerke de 0.872, es decir, el nivel del bienestar logrado a través del trabajo explica el 87.2% de la variación en el nivel del CO, siendo un nivel de influencia muy alto por superar el estándar del 80%.

La Figura 6 ilustra la relación entre el bienestar logrado a través del trabajo y el CO en el Hospital EsSalud Cajamarca-2023. Se observa que el comportamiento del cruce es creciente, es decir, a mayor bienestar logrado a través del trabajo, mayor CO, y viceversa.

Estos resultados se pueden explicar por el hecho de que el bienestar logrado a través del trabajo implica que los profesionales de salud se sientan felices y realizados con su labor, perciben que su trabajo contribuye a su desarrollo personal y profesional, y que tengan equilibrio entre su vida laboral y personal, así como el de que disfruten de su tiempo libre. Estos factores pueden generar un mayor sentido de satisfacción, confianza y lealtad en los profesionales, lo que se traduce en un mayor CO. Por el contrario, si el bienestar logrado a través del trabajo es bajo, los profesionales pueden sentirse frustrados, desmotivados o insatisfechos con su trabajo, lo que puede disminuir su CO. Por lo tanto, se espera que exista una relación positiva y directa entre el bienestar logrado a través del trabajo y el CO, como se aprecia en la tabla 8 y la figura 6.

Al contrastar los resultados encontrados en el estudio con otros trabajos que tienen las mismas variables, estos fueron similares con los reportados por Garzón-Caicedo (2017), José (2017) (QP, 2019) y Pedraza et al. (2015), quienes encuentran una relación positiva entre el bienestar logrado a través del trabajo y el CO, pero difieren en cuanto a qué tipo de CO se ve más afectado por esta variable. Esto puede deberse a las diferencias en el contexto, la cultura o las características de las organizaciones estudiadas.

La Tabla 9 muestra el resultado del análisis de regresión para verificar la hipótesis específica y estimar el efecto del desarrollo personal sobre el compromiso organizacional (CO) de los profesionales de salud de un Hospital EsSalud Cajamarca-2023. Se aprecia que el 31.0% de los profesionales lograron un nivel regular en ambas variables, el 23.2% presentaron un nivel malo en el desarrollo personal y un nivel regular en el CO, y el 22.6% alcanzaron un nivel regular en el desarrollo personal y un nivel bueno en el CO. El coeficiente de la razón cruzada indica una alta intensidad de la relación entre el desarrollo personal y el CO, con un valor de 0.788 y un nivel de significancia menor al 0.05. Asimismo, el nivel de significancia de la regresión es

menor al 5% ($p < 0.05$), lo que evidencia que el desarrollo personal influye en el CO (en tal sentido aceptamos la hipótesis de estudio), con un valor de Nagelkerke de 0.914, es decir, el nivel del desarrollo personal explica el 91.4% de la variación en el nivel del CO, siendo un nivel de influencia muy alto por superar el estándar del 80%.

La Figura 7 ilustra la relación entre el desarrollo personal y el CO en el Hospital EsSalud Cajamarca-2023. Se observa que el comportamiento del cruce es creciente, es decir, a mayor desarrollo personal, mayor CO, y viceversa.

Estos resultados se pueden explicar por el hecho de que el desarrollo personal implica que los profesionales de salud se sientan capaces y competentes para realizar su trabajo, que tengan oportunidades de aprendizaje y mejora continua, que se sientan valorados y reconocidos por su desempeño, y que tengan una visión clara de sus objetivos y metas profesionales. Estos factores pueden generar un mayor sentido de satisfacción, confianza y lealtad en los profesionales, lo que se traduce en un mayor CO. Por el contrario, si el desarrollo personal es bajo, los profesionales pueden sentirse estancados, desafiados o insatisfechos con su trabajo, lo que puede disminuir su CO. Por lo tanto, se espera que exista una relación positiva y directa entre el desarrollo personal y el CO, como se aprecia en la tabla 9 y la figura 7.

Los resultados fueron contrastados con otros trabajos que contenían las mismas variables, y se ha encontrado resultados similares reportados por José (2017) (QP, 2019), HubSpot (HS, 2019) y Red Amaltea (RA, 2018), quienes encuentran una relación positiva entre el desarrollo personal y el CO, pero difieren en cuanto a qué tipo de CO se ve más afectado por esta variable.

La Tabla 10 muestra el resultado del análisis de regresión para verificar la hipótesis específica y estimar el efecto de la administración del tiempo libre sobre el compromiso organizacional (CO) de los profesionales de salud de un Hospital EsSalud Cajamarca-2023. Se aprecia que el 31.0% de los profesionales presentaron un nivel malo en la administración del tiempo libre y un nivel regular en el CO, el 23.2% lograron un nivel regular en ambas variables, y el 19.4% alcanzaron un nivel regular en la administración del tiempo libre y un nivel bueno en el CO. El coeficiente de la razón cruzada indica una alta intensidad de la relación entre la administración del tiempo libre y el CO, con un valor de 0.819 y un nivel de significancia menor al

0.05. Asimismo, el nivel de significancia de la regresión es menor al 5% ($p < 0.05$), lo que evidencia que la administración del tiempo libre influye en el CO (en ese sentido aceptamos la hipótesis de estudio), con un valor de Nagelkerke de 0.936, es decir, el nivel de la administración del tiempo libre explica el 93.6% de la variación en el nivel del CO, siendo un nivel de influencia muy alto por superar el estándar del 80%. La Figura 8 ilustra la relación entre la administración del tiempo libre y el CO en el Hospital EsSalud Cajamarca-2023. Se observa que el comportamiento del cruce es creciente, es decir, a mayor administración del tiempo libre, mayor CO, y viceversa.

Estos resultados se pueden explicar por el hecho de que la administración del tiempo libre implica que los profesionales de salud sepan organizar y aprovechar su tiempo fuera del trabajo, que realicen actividades recreativas, sociales o personales que les generen bienestar, que tengan equilibrio entre su vida laboral y personal, y que disfruten de su ocio. Estos factores pueden generar un mayor sentido de satisfacción, confianza y lealtad en los profesionales, lo que se traduce en un mayor CO. Por el contrario, si la administración del tiempo libre es baja, los profesionales pueden sentirse agobiados, estresados o insatisfechos con su vida, lo que puede disminuir su CO. Por lo tanto, se espera que exista una relación positiva y directa entre la administración del tiempo libre y el CO, como se aprecia en la tabla 10 y la figura 8.

Los resultados encontrados en el estudio son similares a reportado por Indeed (2021), José (2017) (QP, 2019), Angarita (2012), Indeed (2021) y Angarita, M. (2012) quienes encontraron una relación positiva entre la administración del tiempo libre y el CO, pero difieren en cuanto a qué tipo de CO se ve más afectado por esta variable.

VI. CONCLUSIONES

1. La CVL influye positiva y significativamente en el CO de los profesionales de salud del Hospital EsSalud Cajamarca-2023, según la regresión logística (CVL explica el 83.5% del CO, razón cruzada = 0.808, $p < 0.05$) y el gráfico de dispersión (comportamiento creciente). Esto respalda la hipótesis general y responde al objetivo de estudio, donde mejorando la CVL se logrará mejorar el CO.
2. Los trabajadores tienen una percepción moderada de su CVL. El 55.5% de personal tiene un nivel regular de CVL, el 24.5% tiene un nivel malo y el 14.8% tiene un nivel bueno. En cuanto a las dimensiones de la CVL, se observa que todas ellas tienen un nivel regular en promedio (54.5%), siendo la administración del tiempo libre la que tiene el menor porcentaje (42.6%) y el soporte institucional la que tiene el mayor porcentaje (61.9%)
3. Los trabajadores tienen un compromiso organizacional moderado. El 54.2% de los trabajadores tiene un nivel regular de CO, el 23.2% tiene un nivel bueno y el 16.1% tiene un nivel muy bueno. En cuanto a las dimensiones del CO, se observa que todas ellas tienen un nivel regular en promedio (55.9%), siendo el compromiso normativo el que tiene el menor porcentaje (54.2%) y el compromiso afectivo y el compromiso continuo los que tienen el mayor porcentaje (56.8%)
4. La dimensión soporte institucional de la CVL influye positiva y significativamente en el CO del personal de salud del Hospital EsSalud Cajamarca-2023, según la regresión logística (CVL explica el 84.2% del CO, razón cruzada = 0.776, $p < 0.05$) y el gráfico de dispersión (comportamiento creciente). Esto respalda la hipótesis específica y responde al objetivo específico 3, donde mejorando la dimensión soporte institucional de la CVL se logrará mejorar el CO.
5. La dimensión seguridad en el trabajo de la CVL influye positiva y significativamente en el CO del personal de salud del Hospital EsSalud Cajamarca-2023, según la regresión logística (CVL explica el 86.2% del CO, razón cruzada = 0.798, $p < 0.05$) y el gráfico de dispersión (comportamiento

creciente). Esto respalda la hipótesis específica y responde al objetivo específico 4, donde mejorando la dimensión seguridad en el trabajo de la CVL se logrará mejorar el CO.

6. La dimensión Integración del puesto de trabajo de la CVL influye positiva y significativamente en el CO del personal de salud del Hospital EsSalud Cajamarca-2023, según la regresión logística (CVL explica el 98.5% del CO, razón cruzada = 0.824, $p < 0.05$) y el gráfico de dispersión (comportamiento creciente). Esto respalda la hipótesis específica y responde al objetivo específico 5, donde mejorando la dimensión Integración del puesto de trabajo de la CVL se logrará mejorar el CO.
7. La dimensión Satisfacción por el trabajo de la CVL influye positiva y significativamente en el CO del personal de salud del Hospital EsSalud Cajamarca-2023, según la regresión logística (CVL explica el 94.4% del CO, razón cruzada = 0.821, $p < 0.05$) y el gráfico de dispersión (comportamiento creciente). Esto respalda la hipótesis específica y responde al objetivo específico 6, donde mejorando la dimensión Satisfacción por el trabajo de la CVL se logrará mejorar el CO.
8. La dimensión Bienestar logrado a través del trabajo de la CVL influye positiva y significativamente en el CO del personal de salud del Hospital EsSalud Cajamarca-2023, según la regresión logística (CVL explica el 87.2% del CO, razón cruzada = 0.776, $p < 0.05$) y el gráfico de dispersión (comportamiento creciente). Esto respalda la hipótesis específica y responde al objetivo específico 7, donde mejorando la dimensión Bienestar logrado a través del trabajo de la CVL se logrará mejorar el CO.
9. La dimensión Desarrollo personal de la CVL influye positiva y significativamente en el CO del personal de salud del Hospital EsSalud Cajamarca-2023, según la regresión logística (CVL explica el 91.4% del CO, razón cruzada = 0.788, $p < 0.05$) y el gráfico de dispersión (comportamiento creciente). Esto respalda la hipótesis específica y responde al objetivo específico 8, donde mejorando la dimensión Desarrollo personal de la CVL se logrará mejorar el CO.

10. La dimensión Administración del tiempo libre de la CVL influye positiva y significativamente en el CO del personal de salud del Hospital EsSalud Cajamarca-2023, según la regresión logística (CVL explica el 93.6% del CO, razón cruzada = 0.819, $p < 0.05$) y el gráfico de dispersión (comportamiento creciente). Esto respalda la hipótesis específica y responde al objetivo específico 9, donde mejorando la dimensión Administración del tiempo libre de la CVL se logrará mejorar el CO.

VII. RECOMENDACIONES

1. Implementar programas y políticas que fomenten el bienestar y el desarrollo personal de los trabajadores, como capacitaciones, oportunidades de crecimiento profesional y actividades de esparcimiento.
2. Mejorar el soporte institucional brindando apoyo, reconocimiento, comunicación efectiva, participación y seguridad a los trabajadores.
3. Fomentar la integración del puesto de trabajo y la satisfacción por el trabajo a través de un ambiente laboral saludable, una carga de trabajo equilibrada y una remuneración justa.
4. Promover la administración efectiva del tiempo libre para que los trabajadores puedan equilibrar su vida laboral y personal.
5. Garantizar la seguridad en el trabajo implementando medidas preventivas, correctivas y protectoras para reducir los riesgos laborales.

REFERENCIAS

- Alberca, F.E.T., Cesar Vallejo University, San Ignacio, Peru; Rodriguez, V.H.P., National Intercultural University Fabiola Salazar Leguía of Bagua, Jaen, Peru; Escalante, M.R.G., Cesar Vallejo University, Trujillo, Peru
- Angarita, M. (2012). Habilidades gerenciales administración del tiempo [Trabajo de grado, Universidad Militar Nueva Granada]. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/6883/AngaritaReyesMarthaJaneth2012.pdf;sequence=2>
- Araoz, B. (2021). Calidad de vida laboral en personal de salud de servicios críticos del hospital regional del CUSCO – 2021 [Tesis de maestría, Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco]. Repositorio Institucional UNSAAC. <http://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/UNSAAC/54321>
- Avellaneda, J. (2017). Compromiso organizacional y desempeño laboral en el personal de un Centro de salud. San Juan de Miraflores 2017 [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio Institucional UNJFSC. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/43210>
- Comisión Europea. (2000). Agenda de política social [Comunicación]. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2000:0379:FIN:ES:PDF>
- Cule, E. (2022). Relación entre calidad de vida laboral y nivel de estrés en personal de enfermería en contexto covid-19 en un centro de salud de Lima [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional UNMSM. <http://repositorio.unmsm.edu.pe/handle/UNMSM/123456>

- OECD (2015) Enfoque práctico y orientado a la acción. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 91, 1-20.
<https://doi.org/10.21158/01208160.n91.2021.p0>
- Pérez, F., García, M., & Gómez, J. (2020). Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: metaanálisis. En J. Pérez (Ed.), *Salud ocupacional y calidad de vida laboral* (pp. 41-62). Bogotá: Editorial Universidad Nacional.
- García-Santos, F., & Martínez-Rodríguez, J. (2019). Influencia de la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional: un estudio empírico en una empresa pública española. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(86), 509-525.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27419180002>
- Garzón, M. (2017). Gestión de la felicidad, bienestar subjetivo y la satisfacción laboral en las organizaciones. *Revista Espacios*, 38(30), 18-28. Recuperado de <https://www.revistaespacios.com/a17v38n30/17383018.html>
- Gómez, M., Martínez, A., & Pérez, A. (2020). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en una empresa pública española. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(1), 1-10. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a1>
- Gómez-García, M., & Gómez-García, J. (2015). Seguridad laboral y compromiso organizacional: un estudio empírico en el sector sanitario. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(3), 183-190.
<https://doi.org/10.5093/jwop2018a21>
- González, M., Hernández, A., & García, M. (2016). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en una empresa pública mexicana. *Revista Internacional*

Administración & Finanzas, 10(3), 1-14. Recuperado de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2998650

Indeed (2021). Administración del tiempo: ventajas y consejos prácticos. Recuperado de <https://www.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/administracion-tiempo-ventajas-consejos-practicos>

José, A. (2017). Compromiso organizacional y desempeño laboral en el personal de un Centro de salud. San Juan de Miraflores. Perú [Tesis de maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional UNFV. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/654321>

Laura, M. (2022). Compromiso organizacional de enfermeras durante la pandemia de COVID-19 [Tesis doctoral, Universidad de Santiago de Compostela]. Repositorio Institucional USC. <http://minerva.usc.es/xmlui/handle/10347/98765>

Mandomedio. (s.f.). Calidad de vida en las organizaciones y compromiso laboral. Recuperado de <https://mandomedio.com/blog/articulos-blog/calidad-de-vida-en-las-organizaciones-y-compromiso-laboral/>

Mato, L. (2022). Compromiso Organizacional de enfermeras durante la pandemia de Covid - 19 [Tesis doctoral, Universidad de Santiago]. Repositorio Institucional USACH. <http://repositorio.usach.cl/handle/123456789/87654>

Medrano, F. (2022). Compromiso organizacional durante la COVID-19 en los profesionales obstetras de una red integrada de salud, 2021 [Tesis doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional UNMSM. <http://repositorio.unmsm.edu.pe/handle/UNMSM/765432>

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Morán, Salas (2021). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de Lima Metropolitana, 2020 [Disertación doctoral, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/98765>
- Pedraza et al. (2015) encontraron que la calidad de vida laboral tiene una influencia positiva y significativa sobre el CO afectivo, normativo y continuo... Pedraza, J., Laca, F., Pando, M., & Pedroza, F. (2015). Relación de la socialización organizacional y el compromiso organizacional en trabajadores mexicanos. *Psicogente*, 18(34), 267-277. <https://doi.org/10.17081/psico.18.34.503>
- Peña, Martínez y Méndez (2021). Compromiso organizacional y actitud laboral del personal de salud durante la pandemia por COVID-19 (SARS-CoV-2) [Artículo científico]. *Revista Mexicana De Investigación En Psicología*, 13(1), 1-15. <https://doi.org/10.22201/fpsi.20074719e.2021.1.2>
- Rodríguez-Marín, J. (2019). La calidad de vida laboral: Concepto, aproximación y medida. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 201-212.
- Sánchez, J., Gómez, J., & López, J. (2018). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en una empresa privada colombiana. *Revista Espacios*, 39(15), 8-18. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n15/18391508.html>
- Indeed (2021), la gestión eficaz del tiempo puede aumentar la productividad y garantizar que las prioridades estén planificadas correctamente...

- Tejada, S. (2021). Compromiso organizacional y desempeño laboral de profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID 19 en un Hospital de Jaén [Tesis doctoral, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio Institucional USAT. <http://repositorio.usat.edu.pe/handle/USAT/76543>
- Travezaño, S. (2020). Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María-cuarto trimestre 2020 [Tesis de grado, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio Institucional UAI. <http://repositorio.uai.edu.pe/handle/20.500.12724/12345>
- Vásquez, M., Muntaner-Guasp, J., Mut-Amengual, B., & Pinya-Medina, C. (2018). Las metodologías activas para la implementación de la educación inclusiva. *Educare*, 22(3), 1-18.
- Villarreal-González, M., & Sánchez-Sosa, J. (2014). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en trabajadores de salud pública mexicanos. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 33(1), 9-24.
- Wauters, M., Van Mol, C., Baeten, M., Uzieblo, K., & De Witte, H. (2022). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional del personal de salud durante la pandemia de COVID-19: Un estudio comparativo entre Bélgica y Perú. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 54(1), 1-14. <https://doi.org/10.14349/rlp.2022.v54.n1.1>

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Calidad de vida laboral	Es un proceso a través del cual una organización responde a la necesidad de los empleados para desarrollar mecanismos que les permitan compartir completamente, en la toma de decisiones, el diseño de sus vidas de trabajo” (Huerta & Pedrajas, 2011).	Cuestionario de la CVL-GOHISALO, Gonzales (2010); adaptado por Alvarez, (2020) Cuestionario de organizacional de Meyer y Allen (1991). Adaptado por Tejada Diaz Sheyla Karolina (2021)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Soporte institucional 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trato de los superiores ▪ Indicaciones claras ▪ Retroalimentación de resultados 	<p>Ordinal</p> <p>Débil [34;78]</p> <p>Moderado [79;123]</p> <p>Óptimo [124;170]</p>
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Seguridad en el trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Seguridad ▪ Confianza ▪ Motivación ▪ Eficiencia ▪ Afrontamiento 	
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Integración del puesto de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sobrecarga de trabajo ▪ Presión en el trabajo ▪ Estrés 	
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Satisfacción por el trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Funciones diferidas ▪ Uso de habilidades y potencialidades ▪ Reconocimiento por el trabajo 	

			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bienestar logrado a través del trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificación con los objetivos institucionales ▪ Disfrute de habilidades y destrezas en las actividades laborales ▪ Contribución del trabajo con la buena imagen de la institución 	
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollo personal 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reconocimiento de clientes ▪ Posibilidad de mejorar el nivel de vida ▪ Satisfacción personal alcanzada 	
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Administración del tiempo libre. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Necesidad de llevar el trabajo a casa ▪ Actividades laborales y la convivencia familiar ▪ Interferencia del trabajo con el cuidado de la familia 	
Compromiso organizacional	El compromiso organizacional se considera habitualmente en la literatura como una actitud hacia el trabajo,	Son puntuaciones de tipo ordinal obtenidas a partir de la tipificación de las respuestas de las dimensiones	Compromiso Afectivo	<ul style="list-style-type: none"> ○ Las características personales ▪ Las características relativas al trabajo 	<p style="text-align: center;">Ordinal</p> <p style="text-align: center;">Débil [34;78] Moderado [79;123] Óptimo [124;170]</p>
			Compromiso Continuo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Las experiencias profesionales 	

	<p>que se desarrolla a lo largo del proceso de socialización. La importancia de su estudio radica en la influencia que esta actitud genera sobre el comportamiento del elemento humano en una organización (Mario, 2004)</p>	<p>Compromiso Afectivo, Compromiso Continuo y Compromiso Normativo en base a 34 ítems. Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991). Adaptado por Tejada (2021)</p>		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inversión de tiempo en la organización 	
			<p>Compromiso Normativo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inversión de tiempo en la organización ▪ Inversión de esfuerzo en la organización ▪ Identificación la organización 	

Anexo 2
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

Calidad de vida laboral y su influencia en el compromiso organizacional del personal de salud de un Hospital EsSalud Cajamarca-2023

CUESTIONARIO SOBRE CALIDAD DE VIDA LABORAL
CVT-GOHISALO, Gonzales (2010); adaptado por Álvarez (2020)

I. INSTRUCCIONES:

Saludarle muy cordialmente y a la vez solicitarle su apoyo respondiendo el siguiente cuestionario. La información que Ud. proporcione será utilizada con fines investigativos por lo que se pide la mayor sinceridad posible, así mismo se garantiza el anonimato y la confidencialidad de los mismos. Agradezco su participación. A continuación, tiene una serie de preguntas que permitirán medir la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional del personal que labora en el Hospital de EsSalud Cajamarca; deberá responderlas según la tabla de valores que se presenta posteriormente:

II. DATOS PERSONALES

Edad

Sexo: varón Mujer

Profesión.....

Servicio.....

Situación laboral: Nombrado Contrato indefinido Por terceros

Tiempo de Servicio en el establecimiento:

De 1 A 2 años () De 2 – 5 años () De 5 a 10 años () Más de 10 años ()

NADA SATISFECHO(NS)	POCO SATISFECHO (P)	MODERADAMENTE SATISFECHO (MDS)	SATISFECHO(S)	MUY SATISFECHO(MS)
0	1	2	3	4

Preguntas		0	1	2	3	4
Soporte institucional						
1	El nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que sigue para supervisar mi trabajo es					
2	El grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo es					
3	Se me ha indicado de manera clara en la que debo hacer mi trabajo					
4	Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo					
5	Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación					
6	Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores					
7	Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades					
8	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral					
9	Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer mi trabajo					
10	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas					
11	Cuando tengo problemas extralaborales que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme					
12	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen mi trabajo					
13	En mi organización se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción					
14	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes					
Seguridad en el trabajo						
15	Por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo me siento					
16	Mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo es					
17	Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento					
18	El grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito es					
19	Mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución es					
20	Mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.) es					

21	Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es					
22	Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es					
23	Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas					
24	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales					
25	Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida					
26	Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación					
27	En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos por parte de la institución					
28	Las oportunidades de ascensos en mi organización se dan en base a currículum y no a influencias					
29	Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma					
Integración del puesto de trabajo						
30	El grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo es					
31	En la organización en la que trabajo se respetan mis derechos laborales					
32	Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo					
33	Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo					
34	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo					
35	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo					
36	Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros					
37	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas					
38	Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problema					
39	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación					
Satisfacción por el trabajo						
40	Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro					
41	Con relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro					
42	Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro					

43	En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es					
44	Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución comparando con otras instituciones que conozco), es					
45	Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es					
46	Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es					
47	Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es					
48	El grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores					
49	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento					
50	Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es					
Bienestar logrado a través del trabajo						
51	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro					
52	El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es					
53	Me siento identificado con los objetivos de la organización					
54	Percibo que mi trabajo es útil para otras personas					
55	Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias					
56	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)					
57	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos					
58	Con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales					
59	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios					
60	Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad					
Desarrollo personal						
61	Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente					
62	Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo					
63	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución					
64	Considero que el logro de satisfacción personal que he alcanzado se debe a mi trabajo en la organización					
65	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo					

66	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento					
67	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales					
68	Me siento identificado con los objetivos de la organización					
Administración del tiempo libre						
69	La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta					
70	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo					
71	Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia					
72	Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas					
73	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)					

CATEGORIZACIÓN DE LA MEDICIÓN DE LA VARIABLE CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SUS DIMENSIONES

CALIDAD DE VIDA	Bajo	Regular	Alto
Calidad de vida laboral (1-73)	0-98	99-195	196-292
Soporte institucional (ítems 1-14)	0-20	21-38	39-56
Seguridad en el trabajo (ítems 15-29)	0-20	21-40	41-60
Integración del puesto de trabajo (ítems 30-39)	0-14	15-27	28-40
Satisfacción por el trabajo (ítems 40-50)	0-16	17-30	31-44
Bienestar logrado a través del trabajo (ítems 51-60)	0-14	15-27	28-40
Desarrollo personal (ítems 61-68)	0-12	13-22	23-32
Administración del tiempo libre (ítems 69-73)	0-8	9-14	15-20

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

Calidad de vida laboral y su influencia en el compromiso organizacional del personal de salud de un Hospital EsSalud Cajamarca-2023.

CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Creado por Meyer y Allen (1991) Adaptado por Tejada (2021)

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
N	CN	A	CS	S

Nº	Dimensiones / ítems	N	CN	A	CS	S
I. COMPROMISO AFECTIVO						
1	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización.					
2	En este establecimiento me siento como en familia					
3	Siento de verdad que cualquier problema de este establecimiento, es también mi problema.					
4	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.					
5	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora.					
6	Me siento de verdad emocionalmente unido(a) a este establecimiento.					
7	Realmente siento como si el problema de la organización fuera mío					
8	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización					
9	Realmente estoy contento de trabajar en este establecimiento					
10	Siento que tengo un fuerte sentido de identificación hacia este establecimiento.					

11	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles					
12	No me siento ligado emocionalmente a mi organización.					
13	No me siento integrado plenamente en mi organización					
14	Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organización ahora.					
15	Esta organización significa personalmente mucho para mí.					
II. COMPROMISO CONTINUO						
16	Hoy permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.					
17	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este establecimiento por todos los beneficios que perdería					
18	Uno de los inconvenientes de dejar este establecimiento es que hay pocas posibilidades de encontrar otro mejor					
19	Si continuo en este establecimiento es porque en otro no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.					
20	Sera muy difícil para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.					
21	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización.					
22	Creo que hay pocas opciones de un lugar de trabajo mejor como para considerar el dejar este establecimiento.					
23	Si a final de año tomara la decisión de dejar este establecimiento, serían muchas las ventajas laborales que perdería					
24	En la actualidad permanezco en este establecimiento principalmente por necesidad.					
25	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio.					
III. COMPROMISO NORMATIVO						
26	Me siento muy a gusto en esta organización					

27	Siento que le debo mucho a esta institución					
28	Creo que no podría dejar esta institución porque siento que tengo una obligación con las personas de aquí.					
29	Los problemas de la organización los asumo como míos.					
30	Esta organización merece mi lealtad.					
31	Realmente esta institución se merece mi lealtad.					
32	Creo que es mi deber seguir trabajando en esta institución					
33	Me sentiría culpable si a fin de año dejara esta institución.					
34	No abandonaría mi organización en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.					

CATEGORIZACIÓN DE LA MEDICIÓN DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SUS DIMENSIONES

COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Débil	Moderado	Óptimo
Compromiso Afectivo	15-44	45-62	67-75
Compromiso Continuo	10-20	23-37	38-50
Compromiso Normativo	9-25	26-37	38-45

	20. Mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.) es										
	21. Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es										
	22. Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es										
	23. Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas										
	24. Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales										
	25. Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida										
	26. Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación										
	27. En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos por parte de la institución										
	28. Las oportunidades de ascensos en mi organización se dan en base a currículum y no a influencias										
	29. Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma										
	30. El grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo es										
	31. En la organización en la que trabajo se respetan mis derechos laborales										

	8. No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización											
	9. Realmente estoy contento de trabajar en este establecimiento											
	10. Siento que tengo un fuerte sentido de identificación hacia este establecimiento.											
	11. Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles											
	12. No me siento ligado emocionalmente a mi organización.											
	13. No me siento integrado plenamente en mi organización											
	14. Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organización ahora.											
	15. Esta organización significa personalmente mucho para mí.											
	16. Hoy permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.											
	17. Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este establecimiento por todos los beneficios que perdería											
	18. Uno de los inconvenientes de dejar este establecimiento es que hay pocas posibilidades de encontrar otro mejor											
	19. Si continuo en este establecimiento es porque en otro no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.											
	20. Sera muy difícil para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.											

FICHA DE VALIDACIÓN
Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de calidad de vida laboral y compromiso organizacional.

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Apellidos y nombres del evaluador:

.....

Grado académico del evaluador:

.....

Lugar donde labora:

.....

Tiempo de experiencia laboral:

.....

Valoración:

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno

.....

Evaluador

DNI:.....

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

Trujillo, 27 de abril de 2023

Dr.....

Presente.

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIOS DE EXPERTOS**

Me es grato comunicarme con usted para expresarle un cordial saludo y así mismo hacer de su conocimiento que siendo estudiante del III ciclo de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, se requiere validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para desarrollar la investigación, cuyo título es **CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL ESSALUD CAJAMARCA-2023** Y es imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados con la experticia y trayectoria, para poder aplicar los instrumentos en mención. He considerado conveniente recurrir a usted por su connotada experiencia en el tema. Así mismo; se adjunta los documentos necesarios para la validación como:

- Matriz de investigación
- Matriz de Operacionalización de Variables
- Instrumento de investigación (Cuestionario)
- Planilla de Juicio de Expertos

Expresándole mi sentimiento y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispone a la presente.

Atentamente;

.....
Luz Marleny Tanta Infante
CÓDIGO: 7002837271

Anexo 4

Perfil sociodemográfico del personal que labora en un Hospital de EsSalud Cajamarca - 2023.

Perfil sociodemográfico		N°	%
Edad	20-29	47	30.3%
	30-39	46	29.7%
	40-49	24	15.5%
	50-59	21	13.5%
	60-69	17	11.0%
	Total	155	100%
Sexo	Hombre	65	41.9%
	Mujer	90	58.1%
	Total	155	100%
Profesión	Enfermera(o)	52	33.5%
	Técnico en enfermería	50	32.3%
	Obstetra	24	15.5%
	Médico	19	12.3%
	Pediatra	4	2.6%
	Nutricionista	3	1.9%
	Psicólogo	2	1.3%
	Químico farmacéutico	1	0.6%
Total	155	100%	
Servicio	Enfermería	38	24.5%
	Emergencia	35	22.6%
	Hospitalización	32	20.6%
	Cirugía	26	16.8%
	UCI	24	15.5%
	Total	155	100%
Situación laboral	Nombrado	74	47.7%
	Contrato indefinido	48	31.0%
	Por terceros	33	21.3%
	Total	155	100%
Tiempo de servicio	De 1 a 2 años	18	11.6%
	De 2 a 5 años	48	31.0%
	De 5 a 10 años	50	32.3%
	Mas de 10 años	39	25.2%
	Total	155	100%

Nota: Resultado obtenido de la aplicación del Cuestionario de la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional.

*Niveles de las dimensiones de la calidad de vida laboral del personal que labora en un Hospital de EsSalud Cajamarca
- 2023.*

Niveles	Soporte institucional		Seguridad en el trabajo		Integración del puesto de trabajo		Satisfacción por el trabajo		Bienestar logrado a través del trabajo		Desarrollo personal		Administración del tiempo libre	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Muy malo	6	3.9%	11	7.1%	10	6.5%	10	6.5%	4	2.6%	5	3.2%	10	6.5%
Malo	33	21.3%	33	21.3%	34	21.9%	40	25.8%	43	27.7%	41	26.5%	48	31.0%
Regular	96	61.9%	93	60.0%	85	54.8%	83	53.5%	85	54.8%	83	53.5%	66	42.6%
Bueno	20	12.9%	18	11.6%	26	16.8%	22	14.2%	23	14.8%	25	16.1%	28	18.1%
Muy bueno	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.6%	3	1.9%
Total	155	100%	155	100%	155	100%	155	100%	155	100%	155	100%	155	100%

Nota: Resultado obtenido de la aplicación del Cuestionario de la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional.

*Niveles de las dimensiones del compromiso organizacional del personal que labora en un Hospital de EsSalud
Cajamarca - 2023.*

Niveles	Compromiso afectivo		Compromiso continuo		Compromiso normativo	
	N°	%	N°	%	N°	%
Muy malo	0	0.0%	1	0.6%	2	1.3%
Malo	10	6.5%	9	5.8%	8	5.2%
Regular	88	56.8%	88	56.8%	84	54.2%
Bueno	33	21.3%	34	21.9%	36	23.2%
Muy bueno	24	15.5%	23	14.8%	25	16.1%
Total	155	100%	155	100%	155	100%

Nota: Resultado obtenido de la aplicación del Cuestionario de la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional.

Anexo 5

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
EXPERTO N° 1

DATOS GENERALES

1. Nombres y apellidos del juez: Dra. Hilary Castro Tam.
2. Institución donde labora: Hospital Regional Doroteo Cajamarca.

- **Objetivo de la investigación:** Determinar en qué medida influye la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional del personal de salud que labora en un hospital de EsSalud Cajamarca.
- De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VARIABLES	DIMENSIÓN	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable N° 1 Calidad de vida laboral	Soporte institucional	1. El nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que sigue para supervisar mi trabajo es	✓		✓		✓		✓		
		2. El grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo es	✓		✓		✓		✓		
		3. Se me ha indicado de manera clara en la que debo hacer mi trabajo	✓		✓		✓		✓		
		4. Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo	✓		✓		✓		✓		
		5. Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación	✓		✓		✓		✓		
		6. Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores	✓		✓		✓		✓		
		7. Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades	✓		✓		✓		✓		
		8. Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral	✓		✓		✓		✓		

Seguridad en el trabajo	9. Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer mi trabajo	✓		✓		✓		✓			
	10. Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas	✓		✓		✓		✓			
	11. Cuando tengo problemas extralaborales que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme	✓		✓		✓		✓			
	12. Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen mi trabajo	✓		✓		✓		✓			
	13. En mi organización se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción	✓		✓		✓		✓			
	14. Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes	✓		✓		✓		✓			
	15. Por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo me siento	✓		✓		✓		✓			
	16. Mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo es	✓		✓		✓		✓			
	17. Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento	✓		✓		✓		✓			
	18. El grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito es	✓		✓		✓		✓			
	19. Mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución es	✓		✓		✓		✓			
	20. Mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.) es	✓		✓		✓		✓			
	21. Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es	✓		✓		✓		✓			
	22. Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es	✓		✓		✓		✓			
	23. Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas	✓		✓		✓		✓			
	24. Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales	✓		✓		✓		✓			

Integración del puesto de trabajo	25. Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida	✓		✓		✓		✓					
	26. Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación	✓		✓		✓		✓					
	27. En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos por parte de la institución	✓		✓		✓		✓					
	28. Las oportunidades de ascensos en mi organización se dan en base a curriculum y no a influencias	✓		✓		✓		✓					
	29. Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma	✓		✓		✓		✓					
	30. El grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo es	✓		✓		✓		✓					
	31. En la organización en la que trabajo se respetan mis derechos laborales	✓		✓		✓		✓					
	32. Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		✓					
	33. Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo	✓		✓		✓		✓					
	34. Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo	✓		✓		✓		✓					
	35. Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo	✓		✓		✓		✓					
	36. Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros	✓		✓		✓		✓					
	37. Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas	✓		✓		✓		✓					
	38. Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problema	✓		✓		✓		✓					
	39. Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación	✓		✓		✓		✓					
	Satisfacción	40. Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro	✓		✓		✓		✓				

Bienestar logrado a través del trabajo	41. Con relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro	✓	✓	✓	✓		
	42. Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro	✓	✓	✓	✓		
	43. En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es	✓	✓	✓	✓		
	44. Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución comparando con otras instituciones que conozco, es	✓	✓	✓	✓		
	45. Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es	✓	✓	✓	✓		
	46. Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es	✓	✓	✓	✓		
	47. Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es	✓	✓	✓	✓		
	48. El grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores	✓	✓	✓	✓		
	49. Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento	✓	✓	✓	✓		
	50. Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es	✓	✓	✓	✓		
	51. Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro	✓	✓	✓	✓		
	52. El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es	✓	✓	✓	✓		
	53. Me siento identificado con los objetivos de la organización	✓	✓	✓	✓		
	54. Percibo que mi trabajo es útil para otras personas	✓	✓	✓	✓		
55. Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias	✓	✓	✓	✓			
56. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)	✓	✓	✓	✓			
57. Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos	✓	✓	✓	✓			
58. Con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el	✓	✓	✓	✓			

Desarrollo personal	desempeño de mis actividades laborales	✓		✓		✓		✓	
	59. Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios	✓		✓		✓		✓	
	60. Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad	✓		✓		✓		✓	
	61. Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente	✓		✓		✓		✓	
	62. Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo	✓		✓		✓		✓	
	63. Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución	✓		✓		✓		✓	
	64. Considero que el logro de satisfacción personal que he alcanzado se debe a mi trabajo en la organización	✓		✓		✓		✓	
	65. Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo	✓		✓		✓		✓	
	66. Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento	✓		✓		✓		✓	
	67. Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales	✓		✓		✓		✓	
	68. Me siento identificado con los objetivos de la organización	✓		✓		✓		✓	
	69. La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta	✓		✓		✓		✓	
	Administración del tiempo libre								
70. Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo	✓		✓		✓		✓		
71. Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia	✓		✓		✓		✓		
72. Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas	✓		✓		✓		✓		
73. Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)	✓		✓		✓		✓		

Variable N° 02: Compromiso organizacional		3. compromiso afectivo		4. Compromiso continuo			
		1	2	3	4	5	6
3. compromiso afectivo	1. Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización.	✓	✓	✓	✓		
	2. En este establecimiento me siento como en familia	✓	✓	✓	✓		
	3. Siento de verdad que cualquier problema de este establecimiento, es también mi problema.	✓	✓	✓	✓		
	4. Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.	✓	✓	✓	✓		
	5. Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora.	✓	✓	✓	✓		
	6. Me siento de verdad emocionalmente unido(a) a este establecimiento.	✓	✓	✓	✓		
	7. Realmente siento como si el problema de la organización fuera mío	✓	✓	✓	✓		
	8. No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización	✓	✓	✓	✓		
	9. Realmente estoy contento de trabajar en este establecimiento	✓	✓	✓	✓		
	10. Siento que tengo un fuerte sentido de identificación hacia este establecimiento.	✓	✓	✓	✓		
	11. Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles	✓	✓	✓	✓		
	12. No me siento ligado emocionalmente a mi organización.	✓	✓	✓	✓		
	13. No me siento integrado plenamente en mi organización	✓	✓	✓	✓		
	14. Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organización ahora.	✓	✓	✓	✓		
	15. Esta organización significa personalmente mucho para mí.	✓	✓	✓	✓		
4. Compromiso continuo	16. Hoy permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	✓	✓	✓	✓		
	17. Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este establecimiento por todos los beneficios que perdería	✓	✓	✓	✓		
	18. Uno de los inconvenientes de dejar este establecimiento es que hay pocas posibilidades de encontrar otro mejor	✓	✓	✓	✓		
	19. Si continuo en este establecimiento es porque en otro no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.	✓	✓	✓	✓		
	20. Será muy difícil para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.	✓	✓	✓	✓		

4. compromiso normativo	21. Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización.	✓		✓		✓		✓	
	22. Creo que hay pocas opciones de un lugar de trabajo mejor como para considerar el dejar este establecimiento.	✓		✓		✓		✓	
	23. Si a final de año tomara la decisión de dejar este establecimiento, serían muchas las ventajas laborales que perdería	✓		✓		✓		✓	
	24. En la actualidad permanezco en este establecimiento principalmente por necesidad.	✓		✓		✓		✓	
	25. Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	✓		✓		✓		✓	
	26. Me siento muy a gusto en esta organización	✓		✓		✓		✓	
	27. Siento que le debo mucho a esta institución	✓		✓		✓		✓	
	28. Creo que no podría dejar esta institución porque siento que tengo una obligación con las personas de aquí.	✓		✓		✓		✓	
	29. Los problemas de la organización los asumo como míos.	✓		✓		✓		✓	
	30. Esta organización merece mi lealtad.	✓		✓		✓		✓	
	31. Realmente esta institución se merece mi lealtad.	✓		✓		✓		✓	
	32. Creo que es mi deber seguir trabajando en esta institución	✓		✓		✓		✓	
	33. Me sentiría culpable si a fin de año dejara esta institución.	✓		✓		✓		✓	
	34. No abandonaría mi organización en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	✓		✓		✓		✓	

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de calidad de vida laboral y compromiso organizacional.

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Apellidos y nombres del evaluador:

Carrasco Mori, Lina Milagros

Grado académico del evaluador:

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LA SALUD

Lugar donde labora:

HOSPITAL REGIONAL CASAMAYCA

Tiempo de experiencia laboral:

8 años

Valoración:

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
				←

LINA M. CARRASCO MORI
LICENCIADA DE ENFERMERIA
CEP 51340

DNI: 41935237

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
EXPERTO N° 2

DATOS GENERALES

1. Nombres y apellidos del juez: Liliana del Socorro Ruiz Castañeda
2. Institución donde labora: Hospital Regional Docente Cajamarca
 - **Objetivo de la investigación:** Determinar en qué medida influye la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional del personal de salud que labora en un hospital de EsSalud Cajamarca.
 - De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VARIABLES	DIMENSIÓN	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable N° 1 Calidad de vida laboral	Soporte institucional	1. El nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que sigue para supervisar mi trabajo es	✓		✓		✓		✓		
		2. El grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo es	✓		✓		✓		✓		
		3. Se me ha indicado de manera clara en la que debo hacer mi trabajo	✓		✓		✓		✓		
		4. Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo	✓		✓		✓		✓		
		5. Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación	✓		✓		✓		✓		
		6. Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores	✓		✓		✓		✓		
		7. Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades	✓		✓		✓		✓		
		8. Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral	✓		✓		✓		✓		

Seguridad en el trabajo	9. Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer mi trabajo	✓	✓	✓	✓			
	10. Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas	✓	✓	✓	✓			
	11. Cuando tengo problemas extralaborales que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme	✓	✓	✓	✓			
	12. Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen mi trabajo	✓	✓	✓	✓			
	13. En mi organización se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción	✓	✓	✓	✓			
	14. Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes	✓	✓	✓	✓			
	15. Por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo me siento	✓	✓	✓	✓			
	16. Mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo es	✓	✓	✓	✓			
	17. Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento	✓	✓	✓	✓			
	18. El grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito es	✓	✓	✓	✓			
	19. Mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución es	✓	✓	✓	✓			
	20. Mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.) es	✓	✓	✓	✓			
	21. Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es	✓	✓	✓	✓			
	22. Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es	✓	✓	✓	✓			
	23. Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas	✓	✓	✓	✓			
	24. Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales	✓	✓	✓	✓			

Integración del puesto de trabajo	25. Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida	✓		✓		✓		✓				
	26. Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación	✓		✓		✓		✓				
	27. En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos por parte de la institución	✓		✓		✓		✓				
	28. Las oportunidades de ascensos en mi organización se dan en base a currículum y no a influencias	✓		✓		✓		✓				
	29. Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma	✓		✓		✓		✓				
	30. El grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo es	✓		✓		✓		✓				
	31. En la organización en la que trabajo se respetan mis derechos laborales	✓		✓		✓		✓				
	32. Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		✓				
	33. Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo	✓		✓		✓		✓				
	34. Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo	✓		✓		✓		✓				
	35. Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo	✓		✓		✓		✓				
	36. Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros	✓		✓		✓		✓				
	37. Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas	✓		✓		✓		✓				
	38. Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problema	✓		✓		✓		✓				
39. Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación	✓		✓		✓		✓					
Satisfacción	40. Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro	✓		✓		✓		✓				

Bienestar logrado a través del trabajo	41. Con relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro	✓	✓	✓	✓		
	42. Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro	✓	✓	✓	✓		
	43. En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es	✓	✓	✓			
	44. Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución comparando con otras Instituciones que conozco, es	✓	✓	✓	✓		
	45. Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es	✓	✓	✓	✓		
	46. Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es	✓	✓	✓	✓		
	47. Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es	✓	✓	✓	✓		
	48. El grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores	✓	✓	✓	✓		
	49. Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento	✓	✓	✓	✓		
	50. Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es	✓	✓	✓	✓		
	51. Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro	✓	✓	✓	✓		
	52. El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es	✓	✓	✓	✓		
	53. Me siento identificado con los objetivos de la organización	✓	✓	✓	✓		
	54. Percibo que mi trabajo es útil para otras personas	✓	✓	✓	✓		
55. Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias	✓	✓	✓	✓			
56. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)	✓	✓	✓	✓			
57. Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos	✓	✓	✓	✓			
58. Con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el	✓	✓	✓	✓			

Variable N° 02: Compromiso organizacional		3. Compromiso afectivo		4. Compromiso continuo			
		1	2	3	4	5	6
1.	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización.	✓	✓	✓	✓		
2.	En este establecimiento me siento como en familia	✓	✓	✓	✓		
3.	Siento de verdad que cualquier problema de este establecimiento, es también mi problema.	✓	✓	✓	✓		
4.	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.	✓	✓	✓	✓		
5.	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora.	✓	✓	✓	✓		
6.	Me siento de verdad emocionalmente unido(a) a este establecimiento.	✓	✓	✓	✓		
7.	Realmente siento como si el problema de la organización fuera mio	✓	✓	✓	✓		
8.	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización	✓	✓	✓	✓		
9.	Realmente estoy contento de trabajar en este establecimiento	✓	✓	✓	✓		
10.	Siento que tengo un fuerte sentido de identificación hacia este establecimiento.	✓	✓	✓	✓		
11.	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles	✓	✓	✓	✓		
12.	No me siento ligado emocionalmente a mi organización.	✓	✓	✓	✓		
13.	No me siento integrado plenamente en mi organización	✓	✓	✓	✓		
14.	Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organización ahora.	✓	✓	✓	✓		
15.	Esta organización significa personalmente mucho para mí.	✓	✓	✓	✓		
16.	Hoy permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	✓	✓	✓	✓		
17.	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este establecimiento por todos los beneficios que perdería	✓	✓	✓	✓		
18.	Uno de los inconvenientes de dejar este establecimiento es que hay pocas posibilidades de encontrar otro mejor	✓	✓	✓	✓		
19.	Si continuo en este establecimiento es porque en otro no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.	✓	✓	✓	✓		
20.	Sera muy difícil para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.	✓	✓	✓	✓		

v. compromiso normativo	21. Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización.	✓		✓		✓		✓	
	22. Creo que hay pocas opciones de un lugar de trabajo mejor como para considerar el dejar este establecimiento.	✓		✓		✓		✓	
	23. Si a final de año tomara la decisión de dejar este establecimiento, serian muchas las ventajas laborales que perdería	✓		✓		✓		✓	
	24. En la actualidad permanezco en este establecimiento principalmente por necesidad.	✓		✓		✓		✓	
	25. Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	✓		✓		✓		✓	
	26. Me siento muy a gusto en esta organización	✓		✓		✓		✓	
	27. Siento que le debo mucho a esta institución	✓		✓		✓		✓	
	28. Creo que no podría dejar esta institución porque siento que tengo una obligación con las personas de aquí.	✓		✓		✓		✓	
	29. Los problemas de la organización los asumo como míos.	✓		✓		✓		✓	
	30. Esta organización merece mi lealtad.	✓		✓		✓		✓	
	31. Realmente esta institución se merece mi lealtad.	✓		✓		✓		✓	
	32. Creo que es mi deber seguir trabajando en esta institución	✓		✓		✓		✓	
	33. Me sentiría culpable si a fin de año dejara esta institución.	✓		✓		✓		✓	
	34. No abandonaría mi organización en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	✓		✓		✓		✓	

FICHA DE VALIDACIÓN
Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de calidad de vida laboral y compromiso organizacional.

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Apellidos y nombres del evaluador:

Rais Castañeda Alegría del Socorro.

Grado académico del evaluador:

Maestro

Lugar donde labora:

Hospital Regional Docente Cajamarca.

Tiempo de experiencia laboral:

20 años

Valoración:

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
			✓	


DNI: 41380947

	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
73	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si

1,00

Lo que está resaltado de amarillo, colocar:

1 si el juez esta de acuerdo con la pregunta según el criterio

0 si el juez no esta de acuerdo con la pregunta según el criterio

1,00

$$V = \frac{S}{n \times (c-1)}$$

1,00

Donde:

n = Número de jueces

c = Número de valores en la escala de medición

S = Sumatoria de si.

si = Valor asignado por el juez i.

1,00

Prueba de V de Aiken (1985):

1,00

Ítem bueno (se acepta) = 1

Ítem deficiente (se rechaza) = 0

1,00

	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
25	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
26	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
27	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
28	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
29	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
30	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
31	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
32	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
33	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
34	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si

Lo que está resaltado de amarillo, colocar:

1 si el juez esta de acuerdo con la pregunta según el criterio

0 si el juez no esta de acuerdo con la pregunta según el criterio

$$V = \frac{S}{n \times (c-1)}$$

Donde:

n = Número de jueces

c = Número de valores en la escala de medición

S = Sumatoria de si.

si = Valor asignado por el juez i.

Prueba de V de Aiken (1985):

Ítem bueno (se acepta) = 1

Ítem deficiente (se rechaza) = 0

Anexo 6. Cálculo del tamaño de la muestra

El número total de profesionales que participarán del estudio se obtuvo el número total de participantes a través de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{NZ^2PQ}{(N - 1)D^2 + Z^2PQ}$$

Significado:

n = Tamaño de la muestra.

N = Población.

Z = Nivel de confianza (Z=1.96, representando el 95% de confianza).

D = Margen de error (0.05).

P = Probabilidad de ocurrencia (0.50).

Q = Probabilidad de no ocurrencia (0.50).

Al resolver la fórmula se obtiene:

$$n = \frac{260 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{(260 - 1)0.050^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{260 * 3.8416 * 0.25}{(259) * 0.0025 + 3.8416 * 0.25}$$

$$n = \frac{249.70}{1.6079}$$

$$n = 155.30 = 155 \text{ Participantes.}$$

ANEXO 7 prueba piloto de confiabilidad para el instrumento que evalúa la calidad de vida laboral

Nº	Soporte institucional									Seguridad en el trabajo										Integración del puesto de trabajo																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	
1	2	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	4	2	4	4	4	3	3	
2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	2	3	3	2	4	2	2	2	2	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	
3	2	2	1	1	3	1	0	0	1	4	1	3	3	2	2	4	1	4	1	2	4	1	2	2	1	3	0	4	2	1	4	3	4	4	3	0	2	3	0	
4	4	0	4	4	3	4	4	0	4	4	1	4	1	0	3	1	0	4	1	3	1	2	1	4	4	0	3	1	1	2	2	0	2	1	3	3	2	1	1	
5	4	4	4	2	3	4	2	3	3	2	4	4	4	3	2	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	
6	3	1	0	0	0	2	1	2	1	0	3	2	3	1	3	2	1	2	1	0	1	1	2	2	3	0	2	2	1	3	2	1	3	1	3	2	3	1	2	
7	2	0	3	2	0	1	2	2	1	0	3	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	1	3	1	3	0	1	2	2	1	1	3	2	1	1	2	2	2	3	
8	4	3	3	2	4	4	2	2	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	2	4	3	2	2	4	3	4	4	3	4	4	2	3	2	3	4	3	3	4	
9	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	2	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	2	4	2	4	3	4	4	4	2	
10	2	3	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	
11	2	3	2	2	2	2	1	1	2	1	3	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	1	3	1	2	2	2	2	1	2	2	3	
12	4	3	2	4	3	3	4	4	3	3	2	4	2	2	3	2	2	2	4	3	4	2	3	4	4	2	2	4	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	
13	3	1	0	1	2	1	1	3	2	0	2	2	1	1	3	0	3	2	0	0	0	2	0	0	2	2	0	0	3	1	3	3	0	2	2	2	1	1	0	
14	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	1	0	3	3	3	2	0	1	2	2	1	1	3	2	1	0	2	1	2	0	2	2	0	2	2	
15	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	4	3	2	3	4	2	4	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4
16	3	3	3	3	4	3	2	4	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	4	4	4	3	3	3	4	2	2	4	4	2	3	
17	4	2	3	1	1	3	0	3	4	1	3	4	1	2	0	1	1	4	0	4	1	4	4	1	2	1	3	3	1	3	3	1	4	1	0	4	1	3	0	
18	3	3	2	0	1	1	2	0	4	3	2	1	3	4	3	2	1	3	4	4	2	1	0	1	0	3	4	0	0	4	2	4	4	3	1	3	0	1	2	
19	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	4	4	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	2	2	2	3	3	3	3	4	
20	2	3	2	2	2	2	2	1	0	0	0	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	0	2	1	3	1	3	0	2	2	3	1	2	1	

Nº	Satisfacción por el trabajo										Bienestar logrado a través del trabajo										Desarrollo personal								Administración del tiempo libre						
	4 0	4 1	4 2	4 3	4 4	4 5	4 6	4 7	4 8	4 9	5 0	5 1	5 2	5 3	5 4	5 5	5 6	5 7	5 8	5 9	6 0	6 1	6 2	6 3	6 4	6 5	6 6	6 7	6 8	6 9	7 0	7 1	7 2	7 3	
1	4	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	2	4	4	2	4	
2	3	3	4	4	2	2	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	2	4	4	4	3	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
3	3	0	3	0	3	0	0	3	2	2	4	4	0	0	3	3	2	1	2	2	2	1	0	0	0	4	3	4	2	4	2	2	0	2	
4	1	0	3	3	3	3	4	1	3	0	4	0	2	4	4	1	3	4	2	1	1	2	4	0	1	4	1	0	4	2	1	4	1	1	
5	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	4	4	3	4	2	2	4	4	4	2	2	4	2	4	3	4	4	
6	2	2	3	0	0	2	0	2	2	0	3	2	1	1	2	1	2	1	3	2	0	3	1	3	2	2	1	2	0	1	3	3	1	2	
7	1	2	2	2	0	0	1	3	3	0	2	2	2	1	0	3	0	2	2	2	2	2	2	1	0	2	2	3	3	0	2	1	2	2	
8	4	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	2	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	4	4	3	
9	2	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	2	4	4	2	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3	4	
10	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	1	2	2	3	1	2	2	1	
11	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	2	2	3	1	1	2	
12	4	2	3	4	2	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	
13	3	2	1	3	0	2	2	0	0	2	0	2	0	2	0	2	3	2	2	1	2	3	2	3	2	3	0	1	3	1	2	0	3	1	
14	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	2	3	0	2	0	1	2	2	2	0	3	2	3	2	2	0	1	2	0	
15	3	4	4	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	
16	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	
17	3	0	3	0	0	3	4	2	4	4	3	4	1	2	1	3	0	0	4	3	1	1	3	0	1	0	1	2	3	2	1	1	0	0	
18	3	2	3	3	0	4	2	1	0	0	2	4	2	4	1	1	0	0	0	0	3	4	2	4	2	3	1	4	0	1	3	2	3	0	
19	4	2	4	4	3	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	2	4	2	3	2	4	2	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	
20	2	2	0	3	2	1	3	2	0	3	0	3	3	2	1	3	3	2	2	0	3	2	0	3	2	1	2	2	2	0	3	2	1	0	

Fuente: Muestra piloto.

**1. Prueba de Confiabilidad del Instrumento que evalúa la calidad de vida laboral
“α” Alfa de Cronbach.**

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dónde:

α: Coeficiente de Confiabilidad

K: Número de ítems

S_i^2 : Varianza de cada ítem

S_t^2 : Varianza del total de ítems

∑: Sumatoria

Cálculo de los datos:

K = 73

∑ S_i^2 = 105.637

S_t^2 = 2800.011

Reemplazando:

$$\alpha = \frac{73}{73-1} \times \left(1 - \frac{105.637}{2800.011} \right) = 0.976 > 0.70 \Rightarrow \text{Confiable}$$

CONFIABILIDAD TOTAL:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,976	73

Salida SPSS versión 26.0

CONFIABILIDAD SEGÚN ÍTEMS:

Estadísticas de total de elemento				
Preguntas	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Pregunta1	177.2500	2762.408	0.425	0.976
Pregunta2	177.8000	2714.484	0.677	0.975
Pregunta3	177.8000	2717.642	0.651	0.975
Pregunta4	178.1000	2717.568	0.649	0.975
Pregunta5	177.7500	2687.987	0.808	0.975
Pregunta6	177.7000	2712.537	0.724	0.975
Pregunta7	178.2000	2741.116	0.492	0.975
Pregunta8	177.8500	2715.082	0.571	0.975
Pregunta9	177.6000	2736.674	0.504	0.975
Pregunta10	178.1500	2710.871	0.587	0.975
Pregunta11	177.6500	2727.082	0.603	0.975
Pregunta12	177.5500	2736.892	0.529	0.975
Pregunta13	177.8500	2735.713	0.642	0.975
Pregunta14	178.0000	2731.158	0.550	0.975
Pregunta15	177.6500	2745.503	0.490	0.975
Pregunta16	178.1000	2696.726	0.718	0.975
Pregunta17	178.2000	2754.800	0.392	0.976
Pregunta18	177.5500	2778.050	0.206	0.976
Pregunta19	178.0500	2722.155	0.606	0.975
Pregunta20	177.7500	2721.145	0.580	0.975
Pregunta21	177.9500	2693.734	0.725	0.975
Pregunta22	178.0000	2728.000	0.627	0.975
Pregunta23	177.9000	2717.884	0.606	0.975
Pregunta24	177.9500	2715.839	0.672	0.975
Pregunta25	177.7500	2741.461	0.477	0.975
Pregunta26	178.1500	2734.239	0.521	0.975
Pregunta27	177.9500	2739.524	0.429	0.976
Pregunta28	177.6500	2700.871	0.716	0.975
Pregunta29	178.0500	2712.155	0.686	0.975
Pregunta30	177.6000	2725.726	0.595	0.975
Pregunta31	177.6500	2732.976	0.607	0.975
Pregunta32	177.8500	2764.345	0.313	0.976
Pregunta33	177.6500	2754.029	0.359	0.976
Pregunta34	178.1500	2749.082	0.435	0.976
Pregunta35	177.9500	2748.787	0.485	0.975
Pregunta36	177.4500	2723.208	0.636	0.975
Pregunta37	177.9000	2691.358	0.784	0.975
Pregunta38	177.8500	2713.503	0.745	0.975
Pregunta39	177.9500	2697.418	0.699	0.975
Pregunta40	177.4500	2734.155	0.628	0.975
Pregunta41	178.0500	2715.734	0.613	0.975
Pregunta42	177.4500	2726.155	0.639	0.975
Pregunta43	177.9000	2736.411	0.450	0.976
Pregunta44	178.1500	2665.713	0.798	0.975
Pregunta45	177.7500	2725.671	0.565	0.975
Pregunta46	177.7500	2729.566	0.555	0.975
Pregunta47	177.9000	2729.358	0.636	0.975

Pregunta48	177.7500	2709.145	0.631	0.975
Pregunta49	178.0000	2712.105	0.598	0.975
Pregunta50	177.4500	2698.787	0.709	0.975
Pregunta51	177.2500	2751.355	0.412	0.976
Pregunta52	177.8000	2707.958	0.704	0.975
Pregunta53	177.8000	2747.326	0.427	0.976
Pregunta54	178.0000	2700.737	0.721	0.975
Pregunta55	177.6000	2740.042	0.576	0.975
Pregunta56	177.9000	2734.516	0.497	0.975
Pregunta57	178.0000	2701.263	0.675	0.975
Pregunta58	177.4000	2720.884	0.667	0.975
Pregunta59	178.1500	2716.450	0.620	0.975
Pregunta60	177.8000	2718.484	0.671	0.975
Pregunta61	177.8000	2787.326	0.127	0.976
Pregunta62	178.0500	2733.839	0.532	0.975
Pregunta63	178.0000	2746.632	0.379	0.976
Pregunta64	178.2000	2714.168	0.696	0.975
Pregunta65	177.2500	2717.250	0.655	0.975
Pregunta66	178.0500	2715.313	0.687	0.975
Pregunta67	177.6000	2750.568	0.390	0.976
Pregunta68	177.6500	2733.503	0.527	0.975
Pregunta69	178.0500	2719.418	0.606	0.975
Pregunta70	177.8500	2740.029	0.511	0.975
Pregunta71	177.8000	2702.800	0.745	0.975
Pregunta72	178.0000	2709.789	0.653	0.975
Pregunta73	178.1000	2664.200	0.838	0.975

Salida SPSS versión 26.0

PRUEBA PILOTO DE CONFIABILIDAD PARA EL INSTRUMENTO QUE EVALÚA EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	Compromiso afectivo										Compromiso continuo										Compromiso normativo														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
1	4	4	2	4	4	3	4	3	4	2	3	3	4	2	4	2	2	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	
2	4	4	4	4	3	2	4	2	4	2	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	2	4	2	2	3	2	2	2	4	4	3	4	2	2	
3	2	4	1	4	2	1	1	3	0	2	2	1	2	3	2	2	3	1	1	1	3	2	4	0	4	4	4	4	1	0	1	2	1	2	
4	0	1	3	4	4	0	1	0	0	3	4	2	3	2	1	0	3	2	1	0	0	1	3	2	3	3	4	3	4	3	3	1	1	0	
5	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	2	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	2	2	
6	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	0	2	3	2	1	2	1	3	3	2	3	0	2	0	0	0	2	
7	0	0	1	3	2	2	1	2	2	3	2	1	1	1	0	1	3	3	2	2	1	0	2	0	0	3	3	0	3	3	2	2	0	2	
8	3	3	3	4	2	3	2	2	2	3	2	3	2	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	4	4	3	3	
10	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	
11	1	3	2	1	2	3	1	2	3	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	1	2	3
12	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	3	3	4	2	3	2	2	4	4	2	3	
13	3	0	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	2	2	1	3	2	1	2	1	0	1	2	0	2	2	2	3	0	2	2	0	1	3	
14	0	0	3	0	1	1	2	0	3	1	2	3	2	2	0	1	3	2	3	2	0	0	3	2	2	2	2	1	0	0	0	2	1	2	
15	2	2	3	3	4	3	4	4	4	2	4	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	2	4	4	4	2	
16	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	
17	3	3	4	3	2	3	0	1	4	3	4	4	2	4	2	2	1	0	4	0	0	0	0	2	0	3	1	2	1	4	2	0	4	4	
18	1	0	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	2	1	4	3	0	0	0	3	1	4	4	2	4	3	1	4	3	0	2	0	3	3	
19	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	2	3	2	3	
20	1	2	1	0	2	0	2	3	3	2	0	3	2	1	0	3	2	1	2	0	1	0	0	0	3	2	3	1	0	2	3	2	2	2	

Fuente: Muestra piloto.

2. Prueba de Confiabilidad del Instrumento que evalúa el compromiso organizacional “α” Alfa de Cronbach.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dónde:

α: Coeficiente de Confiabilidad

K: Número de ítems

S_i^2 : Varianza de cada ítem

S_t^2 : Varianza del total de ítems

∑: Sumatoria

Cálculo de los datos:

K = 34

∑ S_i^2 = 50.647

S_t^2 = 632.326

Reemplazando:

$$\alpha = \frac{34}{34-1} \times \left(1 - \frac{50.647}{632.326} \right) = 0.948 > 0.70 \Rightarrow \text{Confiable}$$

CONFIABILIDAD TOTAL:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,948	34

Salida SPSS versión 26.0

CONFIABILIDAD SEGÚN ÍTEMS:

Estadísticas de total de elemento				
Preguntas	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Pregunta1	82.0500	576.366	0.776	0.944
Pregunta2	82.0000	586.842	0.615	0.946
Pregunta3	81.5500	599.524	0.576	0.946
Pregunta4	81.5500	590.261	0.622	0.946
Pregunta5	81.5500	606.471	0.558	0.947
Pregunta6	81.8500	592.450	0.663	0.946
Pregunta7	81.8500	581.924	0.742	0.945
Pregunta8	81.8500	589.818	0.659	0.946
Pregunta9	81.4500	607.629	0.400	0.948
Pregunta10	81.9500	618.261	0.365	0.948
Pregunta11	81.5500	605.945	0.479	0.947
Pregunta12	81.7500	612.408	0.407	0.947
Pregunta13	82.1000	610.621	0.510	0.947
Pregunta14	81.8000	598.168	0.612	0.946
Pregunta15	81.9000	567.463	0.876	0.943
Pregunta16	81.7500	595.987	0.626	0.946
Pregunta17	81.5500	608.050	0.418	0.947
Pregunta18	82.1500	591.187	0.600	0.946
Pregunta19	81.8500	607.608	0.434	0.947
Pregunta20	81.9500	589.734	0.623	0.946
Pregunta21	82.2000	575.747	0.764	0.944
Pregunta22	82.1000	570.726	0.823	0.944
Pregunta23	81.6000	602.042	0.482	0.947
Pregunta24	82.0500	575.945	0.782	0.944
Pregunta25	81.4500	598.261	0.543	0.947
Pregunta26	81.3500	616.450	0.406	0.947
Pregunta27	81.8000	628.695	0.058	0.950
Pregunta28	81.7500	608.724	0.434	0.947
Pregunta29	82.0000	583.263	0.651	0.946
Pregunta30	81.7000	601.484	0.423	0.948
Pregunta31	81.7000	591.905	0.649	0.946
Pregunta32	82.1500	580.766	0.702	0.945
Pregunta33	82.2500	597.882	0.567	0.946
Pregunta34	81.8000	616.484	0.341	0.948

Salida SPSS versión 26.0

ANEXO 8: Ficha Técnica de validación de Instrumentos.

Ficha técnica de escala valorativa de la CVL-GOHISALO, Gonzales (2010) y adaptado por Álvarez (2020)

Título:	Calidad de vida laboral y su influencia en el compromiso organizacional del personal de salud de un hospital EsSalud Cajamarca-2023.
Autora	Luz Marleny Tanta Infante.
Revisora	Dra. Lora Loza, Miryan Gricelda
Contexto y Población	Personal de salud de un hospital EsSalud Cajamarca-2023, la prueba piloto se aplicó a 20 profesionales de salud que laboran en un hospital EsSalud Cajamarca-2023.
Validación	<p>Validación externa</p> <p>El instrumento de calidad de vida laboral, fue validado bajo el contexto peruano, primero lo realizó Gonzales (2010) quien utilizó el instrumento con validez realizada por el MINSA, una vez validado, se halló su confiabilidad, la cual fue de 0.9527, obtenido por medio del Alfa de Cronbach, considerado altamente confiable</p> <p>Validez de contenido y estructura.</p> <p>Se realizó por 5 Jueces Expertos bajo el Formato Aikent cuyos criterios valorativos son: Objetividad, pertinencia, relevancia y claridad con los planteamientos del problema, hipótesis y objetivos del estudio, la consistencia con los planteamientos teóricos, la verosimilitud de la estructura en 4 dimensiones y la pertinencia, los Jueces Expertos Fueron:</p> <ul style="list-style-type: none">- Mg. Javier Raúl Escobedo Vásquez.- Mg. Denier Isaí Carranza Segovia.- Mg. Yeny Marilú Vásquez Paredes.- Mg. Liliana del Socorro Ruiz Castañeda.- Mg. Lina Milagros Carrazco Mori.
Confiabilidad	Examinado lo aprobado por los Jueces Expertos, cuyos resultados de la prueba piloto de confiabilidad se concluyó que la escala valorativa de la CVL en sus dimensiones: Integración del puesto de trabajo Soporte institucional, Bienestar logrado a través del trabajo, Seguridad en el trabajo, Satisfacción por el trabajo, Desarrollo personal y Administración del tiempo libre. Así como la escala de Meyer y Allen (1991). Adaptado por Tejada Diaz Sheyla Karolina (2021) fueron aplicados en los profesionales de la salud de un Hospital EsSalud Cajamarca.
Conclusiones	Los trabajadores tienen una percepción moderada de su calidad de vida laboral. El 55.5% de los trabajadores tiene un nivel regular de CVL, el 24.5% tiene un nivel malo y el 14.8% tiene un nivel bueno. En cuanto a las dimensiones de la CVL, se observa que todas ellas tienen un nivel regular en promedio (54.5%), siendo la administración del tiempo libre la que tiene el menor porcentaje (42.6%) y el soporte institucional la que tiene el mayor porcentaje (61.9%)

Ficha Técnica sobre el compromiso organizacional creado por Meyer y Allen (1991)

Adaptado por Tejada (2021)

Título:	Calidad de vida laboral y su influencia en el compromiso organizacional del personal de salud de un hospital EsSalud Cajamarca-2023.
Autora	Luz Marleny Tanta Infante.
Revisora	Dra. Lora Loza, Miryan Gricelda
Contexto y Población	Personal de salud de un hospital EsSalud Cajamarca-2023, la prueba piloto se aplicó a 20 profesionales de salud que laboran en un hospital EsSalud Cajamarca-2023.
Validación	<p>Validación externa</p> <p>El instrumento del compromiso organizacional fue creado por Meyer y Allen (1991) y adaptado por Tejada Diaz Sheyla Karolina (2021)</p> <p>Validez de contenido y estructura.</p> <p>Se realizó por 5 Jueces Expertos bajo el Formato Aikent cuyos criterios valorativos son: Objetividad, pertinencia, relevancia y claridad con los planteamientos del problema, hipótesis y objetivos del estudio, la consistencia con los planteamientos teóricos, la verosimilitud de la estructura en 4 dimensiones y la pertinencia, los Jueces Expertos Fueron:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mg. Javier Raúl Escobedo Vásquez. - Mg. Denier Isaí Carranza Segovia. - Mg. Yeny Marilú Vásquez Paredes. - Mg. Liliana del Socorro Ruiz Castañeda. - Mg. Lina Milagros Carrazco Mori.
Confiabilidad	Examinado lo aprobado por los Jueces Expertos, cuyos resultados de la prueba piloto de confiabilidad se concluyó que la escala valorativa de la CVL en sus dimensiones: Integración del puesto de trabajo Soporte institucional, Bienestar logrado a través del trabajo, Seguridad en el trabajo, Satisfacción por el trabajo, Desarrollo personal y Administración del tiempo libre. Así como la escala de Meyer y Allen (1991). Adaptado por Tejada Diaz Sheyla Karolina (2021) fueron aplicados en los profesionales de la salud de un Hospital EsSalud Cajamarca.
Conclusiones	Los trabajadores tienen un compromiso organizacional moderado. El 54.2% de los trabajadores tiene un nivel regular de CO, el 23.2% tiene un nivel bueno y el 16.1% tiene un nivel muy bueno. En cuanto a las dimensiones del CO, se observa que todas ellas tienen un nivel regular en promedio (55.9%), siendo el compromiso normativo el que tiene el menor porcentaje (54.2%) y el compromiso afectivo y el compromiso continuo los que tienen el mayor porcentaje (56.8%)

152	4	1	3	3	4	1	2	2	4	1	3	4	1	2	2	37	Bueno	4	4	4	1	3	1	2	2	0	4	25	Bueno	4	4	2	2	1	3	1	2	4	23	Bueno
153	2	0	3	1	3	4	3	4	2	3	2	2	1	2	4	36	Regular	4	0	4	2	2	0	1	3	4	4	24	Regular	4	0	0	4	4	4	1	3	3	23	Bueno
154	3	1	4	1	2	4	4	1	1	0	1	4	3	3	2	34	Regular	4	1	1	1	3	2	2	2	3	4	23	Regular	2	1	1	4	2	3	3	2	3	21	Regular
155	2	0	4	4	1	2	0	1	4	4	3	4	3	2	3	37	Bueno	0	1	3	2	3	3	4	4	2	4	26	Bueno	4	4	0	0	3	4	4	4	1	24	Bueno

0	11	0	12	0	8	0	8	0	8	0	6	0	4
12	23	13	24	9	16	9	17	9	16	7	13	5	8
24	34	25	36	17	24	18	26	17	24	14	20	9	12
35	45	37	48	25	32	27	35	25	32	21	26	13	16
46	56	49	60	33	40	36	44	33	40	27	32	17	20