



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Compromiso organizacional y desempeño laboral de profesionales
sanitarios durante la pandemia por COVID 19 en un Hospital de Jaén**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Tejada Díaz, Sheyla Karolina (ORCID: 0000-0001-7056-3747)

ASESORA:

Dra. Rivera Castañeda, Patricia Margarita (ORCID: 0000-0003-3982-8801)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los servicios de salud

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico de manera muy especial a Dios, por permitirme llegar a ser una gran profesional aplicando los conocimientos adquiridos.

A mis padres, hermanos y sobrinos, pues ellos fueron el principal soporte para lograr mis objetivos inculcándome valores, deseos de superación y motivación hasta lograr mis metas trazadas.

Sheyla Karolina

Agradecimiento

A Dios, por brindarme salud durante estos tiempos tan difíciles de pandemia logrando cumplir con todos mis objetivos trazados.

Agradecer a mi familia y compañeros de estudios por la amistad y apoyo mutuo en clases.

A mi asesor Dra. Rivera Castañeda, Patricia Margarita por los conocimientos compartidos para tener éxito en mi investigación.

Mi gratitud también a la casa de estudios y a cada uno de los docentes que fomentaron sus enseñanzas para lograr mis objetivos.

Autora

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra y muestreo.....	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5 Procedimiento.....	18
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS.....	42

Índice de tablas

Tabla 1	Nivel de compromiso organizacional de los profesionales sanitarios Durante la pandemia por COVID 19 en un Hospital de Jaén.....	19
Tabla 2	Nivel de desempeño laboral de los profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID 19 en un Hospital de Jaén....	19
Tabla 3	Escala de valoración Rho Spearman.....	20
Tabla 4	Relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral.....	20
Tabla 5	Relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral.....	21
Tabla 6	Relación entre el compromiso normativo y el desempeño laboral.....	22
Tabla 7	Relación entre el compromiso de continuidad y el desempeño Laboral	23
Tabla 8	Validez del contenido por expertos del instrumento de Compromiso organizacional.....	59
Tabla 9	Validez del contenido por expertos del instrumento de desempeño laboral.....	59
Tabla 10	Nivel de confiabilidad de los instrumentos.....	60
Tabla 11	Estadística de confiabilidad de los instrumentos.....	60

Resumen

El objetivo general de este estudio fue determinar la relación entre el Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral en profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID-19 en un Hospital de Jaén, 2021. La técnica que se utilizó en la investigación fue la encuesta y el instrumento que se empleó fueron los cuestionarios basados en la escala de Likert con la finalidad de realizar el cálculo del nivel del compromiso organizacional el cual contará con tres dimensiones. Una vez realizado lo anterior, se procedió a aplicar ambos instrumentos a la muestra de estudio, de manera virtual a través del uso de Google Forms con la intención de obtener la información necesaria para posteriormente realizar el análisis estadístico. Se encontró que, la relación entre el compromiso organizacional, afectivo, normativo y de continuidad y el desempeño laboral fueron todas positivas y significativa siendo ($r = 0,553$, $p = 0,000$; $r = 0,345$, $p = 0,000$; $r = 0,446$, $p = 0,000$; $r = 0,232$, $p = 0,006$) respectivamente. Se concluyó que existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID-19 en un Hospital de Jaén, 2021.

Palabras clave: Compromiso organizacional, desempeño laboral, COVID-19, Jaén

Abstract

The general objective of this study was to determine the relationship between Organizational Commitment and Work Performance in health professionals during the COVID-19 pandemic in a Hospital in Jaén, 2021. The technique used in the research was the survey and the instrument that the questionnaires based on the Likert scale were used in order to calculate the level of organizational commitment, which will have three dimensions. Once the above was done, both instruments were applied to the study sample, virtually through the use of Google Forms with the intention of obtaining the necessary information to subsequently perform the statistical analysis. It was found that the relationship between organizational, affective, normative and continuity commitment and job performance were all positive and significant being ($r = 0.553$, $p = 0.000$; $r = 0.345$, $p = 0.000$; $r = 0.446$, $p = 0.000$; $r = 0.232$, $p = 0.006$) respectively. It was concluded that there is a significant relationship between organizational commitment and work performance in health professionals during the COVID-19 pandemic in a Hospital in Jaén, 2021.

Keywords: Organizational commitment, job performance, COVID-19, Jaén

I. INTRODUCCIÓN

La pandemia por COVID-19 provocó que el compromiso organizacional y el desempeño laboral en distintas instituciones a nivel mundial se vean afectados, debido a la rápida propagación del virus, que obligó a los trabajadores a cambiar de estilo de vida y el modo de trabajo, volviéndose más tedioso y estresante, a la vez preocupante por el temor de contagio hacia sus seres queridos, principalmente en los trabajadores de centros de salud del mundo.

En Europa, la pandemia afectó el modo de trabajar en individuos de distintas profesiones e instituciones en países como Alemania, Italia, República Checa y Eslovaquia, aplicando encuestas masivas a varios centros laborales, calificando del uno al cinco el compromiso y desempeño. Analizando la primera variable, se pudo observar que, en 147 trabajadores de Alemania, el nivel de CO incrementó (3,04 a 3,78) con la presencia de la nueva enfermedad, en República Checa, Eslovaquia e Italia también aumentó dicho nivel mostrando cambios de 3,11 a 3,57; 3,12 a 3,65 y 3,46 a 4,32 respectivamente. Para el caso de la siguiente variable, se mostró el mismo cambio en los países mencionados, evidenciando en Alemania, República Checa, Eslovaquia e Italia aumentos de 3,04 a 3,58; 3,10 a 3,80; 3,24 a 4,04 y 3,20 a 3,67 respectivamente (Prochazka et al., 2020).

Mientras que, para el continente asiático, la situación del Compromiso Organizacional en trabajadores de la salud fue distinta, ya que, se informó mediante investigaciones en profesionales sanitarios chinos, que el Compromiso Organizacional descendió de un grado bueno (más de 75%) a un grado deficiente (40 – 45%), en los momentos donde el contagio por SARS-CoV-2 comenzaba a incrementar, lo que nos dice que en Asia, la situación sanitaria no estuvo a la altura de las circunstancias ni el personal de salud estuvo preparado para la pandemia, en cuestión psicológica y emocional, destacando que al inicio de este brote, China y los países cercanos a este país, sufrieron de una elevada mortalidad y gran temor en sus habitantes (Liu et al., 2021).

Se ha reportado que, para el caso de América, un buen nivel de Compromiso Organizacional en trabajadores de distintos rubros en México (más del 75%) y los países de Sudamérica (más del 75%) durante la presente pandemia, incluso más que en España (55%); esto ocurrió, porque se observó en el mismo reporte, que

España como otros países europeos no recibieron una adecuada retribución económica en el trabajo, por lo que, se presentaron incomodidad y preocupación en los trabajadores. Cabe destacar que, el área laboral con el mejor nivel de Compromiso Organizacional fue el personal directivo, seguido del personal de base y finalmente el personal de mandos intermediarios (Instituto de Seguridad y Bienestar Laboral, 2021). En Perú, Damián-Foronda et al., 2021 se encargaron de realizar una investigación sobre el Desempeño Laboral en tiempos de COVID-19, en la cual concluyeron que los profesionales de salud del departamento Materno-infantil manifestaron un 51% de desempeño laboral. Además, se ha mostrado que trabajadores de centros educativos han mostrado un Desempeño Laboral muy alto (71%) en el contexto de la actual pandemia, lo que indica que los factores emocionales, intervienen mucho en el Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral (Fernandez, 2021).

Se observó que durante la COVID-19 en un Nosocomio de Jaén, presento un gran incremento de pacientes, por lo tanto, se evidenció que la falta de recursos humanos, falta de insumos médicos y la deficiente infraestructura con la cual lidiaron los trabajadores de dicha entidad, provocó un mayor desarrollo de Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral de parte de los trabajadores, postergando vacaciones, formando equipos y brigadas, apoyando al director para que puedan gestionar mejores recursos para dicha institución. Por lo tanto, se analizará ambas variables antes mencionadas ya que son importantes para lograr objetivos propuestos.

Teniendo en cuenta lo antes mencionado, se enunció el planteamiento del problema general: ¿Cuál es la relación entre el Compromiso organizacional y Desempeño Laboral de profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID-19 de un Hospital de Jaén 2021?

En tal sentido esta investigación presento justificación teórica porque estudiará las variables antes mencionadas para proponer el mejoramiento en las actitudes laborales de los trabajadores en el establecimiento de salud y poder lograr metas a nivel institucional.

También cuenta con una justificación metodológica ya que, se aplicó instrumentos para analizar datos, por tanto, la investigación favorece para que se considere frecuentemente realizar encuestas dirigidas al personal de salud para

investigar el Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral.

Respecto a la justificación práctica este estudio permitió evaluar a sus trabajadores durante la pandemia por COVID-19 y de esa forma mejorar los vínculos laborales con la institución en donde realiza sus actividades.

El objetivo general de este estudio es: Determinar la relación entre el Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral en profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID-19 en un Hospital de Jaén, 2021 y, como objetivos específicos: Determinar la relación entre el compromiso afectivo y el Desempeño Laboral de los profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID-19 en un Hospital de Jaén, 2021, determinar relación entre el compromiso de continuidad y el Desempeño Laboral de los profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID-19 en un Hospital de Jaén, 2021 y determinar la relación entre el compromiso normativo y el Desempeño Laboral de profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID-19 en un Hospital de Jaén, 2021.

Se planteó como hipótesis generales: No existe relación entre el Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral de profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID-19 en un Hospital de Jaén, 2021 y existe relación significativa entre el Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral de profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID-19 en un Hospital de Jaén, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Se consideró los siguientes antecedentes internacionales:

Kim et al., 2016 analizaron el compromiso organizacional y desempeño laboral en enfermeras de veinte hospitales de Corea del Sur, aplicando cuestionarios validados y aprobados por expertos para medir dichas variables, teniendo en cuenta la escala de Likert (1 – 5) en donde se encontró un nivel promedio de Compromiso Organizacional de $3,15 \pm 0,42$ y un nivel medio de Desempeño Laboral de $3,70 \pm 0,46$. Además, el Compromiso Organizacional fue correlacionado positivamente con y el Desempeño Laboral de las enfermeras ($r = 0,34$; $p < 0,001$), siendo estos resultados similares a los diferentes estudios realizados en otros centros médicos de ese país.

Se examinó las relaciones entre el Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral de enfermeras en cinco hospitales públicos de Corea del Sur mediante cuestionarios de autoinforme basados en la escala de Likert, en la cual se encontró un nivel de Compromiso Organizacional intermedio ($3,37 \pm 0,53$) teniendo como rango posible a 1 – 5 y, para el caso del nivel de Desempeño Laboral se mostró un nivel de $87,06 \pm 10,14$, teniendo como rango posible de 23 – 115. Sumado a ello, se encontró correlación positiva entre el Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral ($r = 0,53$; $p < 0,001$) (Oh & Wee, 2016).

Mohamed & Gaballah, 2018 exploraron la relación entre el Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral de las enfermeras de un hospital de la ciudad de Mansoura, Egipto utilizando un cuestionario para medir ambas variables. Los resultados del estudio destacaron que el 51% de las participantes presentaban un nivel de Compromiso Organizacional de $93,1 \pm 17,26$ con un rango posible de 53 – 134 y, para el Desempeño Laboral se evidenció un nivel de $179,67 \pm 21,11$ con un rango posible de 60 – 208. Además, se demostró correlación positiva y significativa entre las dos variables ($r = 0,322$, $p < 0,005$).

Se describió el Desempeño Laboral y el Compromiso Organizacional de enfermeros pertenecientes a 44 hospitales privados de Malasia, haciendo uso de cuestionarios validados por expertos en temas de psicología y estrategias de optimización en el trabajo, utilizando tres ítems para el Compromiso Organizacional y cinco ítems para el Desempeño Laboral, considerando la escala de Likert (1 – 5), dando como resultados un nivel de $3,40 \pm 0,74$ para la primera variable y $3,57 \pm$

0,63 para la segunda variable en estudio, cabe destacar que, ambas fueron correlacionadas de manera positiva en el caso del personal de enfermería ($r = 0,524$; $p < 0,005$) (Nasurdin et al., 2018).

Karem et al., 2019 evaluaron el impacto del Compromiso Organizacional a través de tres dimensiones en el Desempeño Laboral de las enfermeras en un hospital de Mosul, Irak, mediante cuestionarios estructurados para recopilar los datos y medir el nivel de las variables, considerando la escala Likert (1 – 5). Se encontró que, existía una relación positiva y significativa entre las tres dimensiones del Compromiso Organizacional, afectiva ($r = 0,603$), de continuidad ($r = 0,566$) y normativa ($r = 0,522$) y el Desempeño Laboral de las enfermeras.

En cuanto a los antecedentes nacionales tenemos los siguientes:

Se determinó la influencia del nivel de Compromiso Organizacional en el Desempeño Laboral en profesionales de la salud de Puno, utilizando cuestionarios para evaluar el Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral, ambos instrumentos fueron validados por expertos. Los resultados mostraron que el 53% presentaron un nivel de compromiso afectivo elevado, el 50% compromiso de continuidad elevado y el 53% compromiso normativo alto, mientras que, para el Desempeño Laboral, el 47% tenían un nivel de desempeño elevado, encontrando una correlación baja y significativa entre ambas variables ($r = 0,379$; $p = 0,014$) (Mendoza, 2017).

F. Flores, 2017 determinó la relación existente entre el Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral del personal sanitario de un centro de salud de Lima, utilizando cuestionarios como instrumentos. Se encontró como resultados que el 65% mostró un nivel elevado de Compromiso Organizacional, siendo un 63% para nivel alto afectivo, 62% para nivel alto normativo y 49% un nivel alto de continuidad, por otro lado, el 73% mostró alto Desempeño Laboral. Además, se evidenció correlación positiva baja y significativa entre ambas variables ($r = 0,24$; $p = 0,006$).

Se analizó la relación entre Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral en trabajadores de salud en Ayacucho teniendo en cuenta la técnica de la encuesta usando cuestionarios. Se registró que el para el Compromiso Organizacional, el 60% de trabajadores opinaron en un nivel medio y el 23% en un nivel bajo, mientras que, para el Desempeño Laboral, el 60% de trabajadores

mencionaron un nivel regular y el 17% consideró que es deficiente. Además, existió relación moderada entre ambas variables ($r = 0,458$; $p = 0,011$) (De La Paz, 2018).

I. Flores, 2019 evaluó la relación entre el Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de un nosocomio en La Libertad, aplicando como técnica la encuesta a través de cuestionarios. Los resultados demostraron que 46% de trabajadores presentaron un Compromiso Organizacional elevado y el 47% presentaron un Desempeño Laboral elevado, también el 14% presentaron un compromiso afectivo regular y su Desempeño Laboral fue alto. El 31% presentaron un compromiso afectivo alto y su Desempeño Laboral fue regular, el 33% evidenciaron un compromiso afectivo alto y su Desempeño Laboral en el mismo nivel. Además, se pudo demostrar correlación positiva entre el compromiso afectivo ($r = 0,307$; $p = 0,002$), normativo ($r = 0,354$; $p < 0,001$) y de continuidad ($r = 0,253$; $p = 0,018$) con el Desempeño Laboral.

Se determinó la relación entre el Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral de enfermeras en tiempos de pandemia por COVID-19 en Lima. Se utilizaron instrumentos a base de encuestas. Se encontró que el 54% mostraron nivel intermedio de Compromiso Organizacional y el 51% mostró un intermedio Desempeño Laboral. Una vez realizado el análisis descriptivo y la correlación de Spearman, los resultados mostraron relación significativa intermedia entre dichas variables ($r = 0,457$; $p = 0,001$) (Sosa, 2020).

E. Tello, 2021 realizó un estudio donde analizó el Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral en enfermeros de un nosocomio de Lambayeque, a través de cuestionarios basado en distintas dimensiones e indicadores del Compromiso Organizacional y del Desempeño Laboral. En los resultados se mostró significancia en la correlación entre ambas variables ($p < 0,05$) y un valor de r de 0,52, lo cual mostraba una correlación moderada. Además, más de 75% mostraron un nivel de Desempeño Laboral elevado y las correlaciones entre el Desempeño Laboral y las demás dimensiones del Compromiso Organizacional, mostraron desde una moderada a una baja correlación. ($r = 0,539$; $r = 0,329$; $r = 0,516$).

Existen distintos conceptos y/o puntos de vista sobre el Compromiso Organizacional, por ejemplo, Meyer & Allen, (1997) definen a dicha variable como la relación del hombre con la institución; se explica en el periodo místico y es un hábito que se expresa en una relación espiritual de la persona que labora alrededor de la institución que impide que el empleado se vaya.

Robbins & Judge, (2009) lo define como la manera en la que un individuo se refiere a la organización siempre que los objetivos de la institución sean los adecuados para mantenerla en esa organización. También señala que es la manera en que el representante se auto percibe con una determinada relación y los objetivos de la relación y quiere mantener la relación con ella.

Desde el punto de vista de Cohen, (2003), es un impulso que relaciona al individuo con un curso de acción importante para lograr objetivos institucionales, teniendo como punto clave la relación entre el compromiso y la estrategia organizacional, la cual le brinda a la definición un matiz distinto debido a que no se centra sólo en el Compromiso Organizacional, sino que la idea de compromiso se orienta a un componente menos indefinido como es la estrategia, objetivos y visión.

En la opinión de Bretones & Montalban, (2004), es considerado como la identificación psicológica de un individuo con la institución en la que realiza sus labores. Dicho con palabras de Aamodt, (2010) el Compromiso Organizacional es la etapa donde el individuo se relaciona con la institución donde labora, con el objetivo de quedarse dentro de la misma, además de contribuir lo mayor posible con su labor, lo cual es símbolo de la complicidad con su empleo. Cabe destacar que, el Compromiso Organizacional contribuye a reducir la ausencia de trabajo y el cambio de área de empleados.

Como expresan Mowday et al., (1979) lo describen como una fuerza relacionada con el reconocimiento de uno en la organización. Tienen tres dimensiones: el deseo de quedarse, las creencias, la aceptación de los valores y objetivos de la organización y el deseo de trabajar en nombre de la organización.

A juicio de O'Reilly & Chatman, (1986) muestran que revela la relación psicológica entre las personas y las organizaciones, pero la naturaleza de esta integración puede diferirse. Esta asociación se puede lograr de tres maneras: conformismo, otorgado a lo largo del tiempo, posturas y comportamientos que permiten recompensas; identificación, cuando los trabajadores sienten orgullo de

fundar una organización; y la internalización, creada cuando la persona es apreciada con la organización, armonizan.

Empleando las palabras de Steers, (1977) es la fuerza de identificación y de participación de un trabajador en una institución teniendo en cuenta la manera de cómo se identifica con ella. Como lo hacen notar Dwyer & Oh, (1987) es una promesa implícita o explícita entre los compañeros de trabajo, para mantener la relación estable dentro de la institución.

Según Ruiz de Alba, (2013) el Compromiso Organizacional ha sido y está siendo estudiado debido a su importancia para las organizaciones corporativas. Muchas investigaciones realizan análisis relevantes para responder al compromiso que los trabajadores adquieren con su empresa en la que trabajan.

Según Bastos, (1993) el Compromiso Organizacional genera diferentes interpretaciones en cuanto a la actitud y dirección de la organización, que es capaz de vincular la identidad de una persona con la identidad de una organización. Puede ser un fenómeno específico y / o estructural resultante de transacciones entre actores organizacionales; o ser un estado en el que la persona esté conectada a la organización a través de creencias y factores emocionales. En la opinión de Becker, (1960) el Compromiso Organizacional es un fenómeno estructural que ocurre como resultado de transacciones entre el individuo y la organización y de cambios en las apuestas paralelas en el tiempo. Cuanto más tiempo, energía y habilidades invierta una persona, más difícil será para ella dejar la organización. Como resultado, es común esperar un aumento en el CO en el tiempo.

Como afirman Meyer & Allen, (1990), el Compromiso Organizacional incluye como tres dimensiones las cuales son afectiva, de continuidad y normativa, la primera en mención representa el grado donde un empleado quiere quedarse en la institución, además, está listo para desarrollar e integrar sacrificio por ella. Para el caso de la dimensión de continuidad, se muestra el reconocimiento de cada trabajador en cuanto a los egresos y las menores posibilidades de adecuarse en otra actividad de otra organización, donde finalmente, el trabajador se siente relacionado con la organización ya que ha colaborado con su tiempo, dinero y esfuerzo y, si por algún motivo se retira, lo perdería todo. Para la dimensión normativa, el individuo debe confiar en la organización, así como en la remuneración, a la luz del hecho de que adquirió regalías de la organización, con

este tipo de responsabilidad que se produce una afiliación para permanecer en la asociación, como parte de ella por haberle otorgado una oportunidad.

En palabras de Thornton, R. (1970) el nivel de profesionalismo en el involucramiento organizacional de los individuos puede ser un factor importante de la compatibilidad con las dimensiones del compromiso. Para explorar esta posibilidad, es necesario desarrollar ciertos aspectos de la implicación profesional en la organización que pueden variar con el nivel de profesionalismo encontrado en las organizaciones. Cada puesto en la organización representa un punto en el sistema de puestos que se relacionan entre sí y se caracterizan por un determinado conjunto de actividades.

Desde la posición de Phipps et al., (2013) una cultura que fomenta el involucramiento de los individuos, reconoce y acepta el desarrollo de ellos, facilita su toma de decisiones informada, comparte el poder entre la gerencia y los empleados y recibe incentivos por las contribuciones de los empleados, pueden verse como una prueba de buen trato y una evidencia de que la organización realmente valora a los empleados y sus contribuciones. Por lo tanto, de acuerdo con el principio de la teoría del intercambio social, los trabajadores deben responder favorablemente a la institución.

Dentro de la dimensión normativa se encuentra la lealtad con la organización donde Rocha & Pelaez, 2004 la definen como el reflejo en las actitudes y acciones de los miembros que ejercen prudencia y discreción en el manejo y protección de la información, protegiéndolos de personas externas que podrían cuestionar su credibilidad. lo que significa hablar de ello con orgullo, mostrar los lados positivos, los éxitos, las metas alcanzadas, los planes de crecimiento futuro, el buen trato a los empleados, la cantidad de colegas de calidad tanto en términos de habilidades como de personas, última generación de recursos tecnológicos, entre otros. También se encuentra el sentido de obligación con la organización que Eisenberger et al., 2001 la definen como la creencia normativa de que un trabajador debe preocuparse por el bienestar de la organización y si debe ayudarla a alcanzar sus objetivos.

Según Marmaya et al., 2011 el compromiso normativo puede calificarse además como vinculante e incluye una responsabilidad ética en la continuidad de su vínculo con la organización a través del sentimiento de obligación. Puede estar

relacionado con la necesidad del individuo de obtener un retorno de la inversión realizada por la organización.

Asimismo, en la dimensión de continuidad se incluyen términos como las aspiraciones que Chan et al., 2004 la definieron como un conjunto de ideales y creencias normativas que defienden los miembros de una profesión u oficio. También incluye al término satisfacción laboral donde Perry & Mankin, 2007 la definen como el conjunto de estados subjetivos que se desarrollan con el tiempo de acuerdo con diversas y particulares oportunidades laborales. Además, se tiene al término nivel económico que Navarro, 2015 quien lo definió como todas las variables económicas, sociológicas, educativas y profesionales a partir de las cuales un individuo o un grupo de personas se clasifica en una sociedad jerárquica.

Muchas investigaciones de manera teórica concuerdan en una “tipología” de la participación que podría ser el principio de los tipos de Compromiso Organizacional estudiados por Meyer & Allen, (1991) la participación moral describe la aceptación de normas, valores y metas, así como la identificación personal con una autoridad que sirve de guía para sus decisiones. El elemento regulador se asocia a este tipo de participación y consiste en gestionar una serie de elementos simbólicos que sirven para promover el óptimo desempeño de la organización.

La participación calculada es una relación con menor profundidad con la organización ya que se basa en un sistema de intercambio. El poder de remuneración sobre los recursos materiales apoya los procesos de negociación y forma la base del tipo de participación.

La participación alienada es una reacción a la gestión represiva bajo la apariencia de un comportamiento reprimido. El poder asociado a este tipo de participación es la coacción del uso de represiones, que crea vínculos desfavorables.

Para la variable del Desempeño Laboral, también existen distintos conceptos y/o definiciones, como por ejemplo la que enuncia Chiavenato, 2009, donde el Desempeño Laboral es la percepción de la retribución y el esfuerzo reflejados en las competencias del personal y su percepción de las autoridades.

Desde la posición de London & Mone, (2014), el Desempeño Laboral incluye el uso de recursos, dar soporte a grupos de interés, y al grupo de

indicadores que captan la rentabilidad, el costo efectividad, el rendimiento energético, y la responsabilidad social. Dicho con palabras de Daniels, (1993), lo considera como una serie de actitudes orientadas hacia una finalidad.

Como lo hace notar Salas, (2010), en las instituciones sanitarias, el desempeño, se refiere al comportamiento real de los trabajadores que se crean en la atención de salud. Por otra parte, empleando las palabras de Motowidlo, (2003), el Desempeño Laboral es la cifra total esperada para la organización de los episodios discretos de comportamiento que un individuo desarrolla en un lapso de tiempo.

En la opinión de Martínez et al., (2009) es un conjunto de eventos que las personas realizan en integración con los demás y como factor unificador, en un entorno y en un trabajo para lograr sus metas y poder realizar y mejorar la próxima existencia. Dicho con palabras de Lopes et al., (2006) la inteligencia emocional está vinculada a métricas de Desempeño Laboral de la institución (salario, incremento porcentual, calificación de la empresa), así como métricas de motivación interpersonal (sensibilidad interpersonal, personalización, sociabilidad, interacciones positivas, interacciones negativas) y sentimientos y actitudes laborales (satisfacción laboral, estado de ánimo y tolerancia al estrés).

Para Robbins & Judge, (2009) las dimensiones del Desempeño Laboral abarcan, las Funciones, en donde el (MOF), es un documento normativo en el que encontramos las funciones primordiales y particulares del personal. Tiene como indicadores al Conocimiento del Trabajo, que mide el conocimiento del empleado sobre las funciones de su cargo, luego está la Calidad del trabajo, que mide la efectividad del trabajo realizado, y el tercer indicador de cumplimiento de estándares, los empleados deben cumplir con los estándares técnicos para los procedimientos a realizar.

En segundo lugar, la dimensión Comportamiento, son cualidades que se demuestran en relación a las funciones que se desempeñan, cuya finalidad es evaluar a los trabajadores con vistas a la consecución de los objetivos marcados. Indicadores de comportamiento: Indicador de disponibilidad para trabajar, espacio de tiempo del que dispone el empleado para realizar sus funciones y otros que le indique su superior directo. Iniciativa, calidad de los trabajadores para el desempeño de su trabajo, dando a conocer las opciones de mejora. Oportunidad,

el empleado realiza sus actividades de manera oportuna. Responsable, mide el grado de responsabilidad. Colaborador, evalúa el grado de participación voluntaria. Trabajo en equipo, la capacidad para trabajar de forma coordinada y en equipo con otros compañeros, teniendo en cuenta las decisiones, respetando también la forma de pensar de cada uno de ellos. El cumplimiento de las tareas de la organización mide qué tan bien se cumple con sus obligaciones y si ha logrado objetivos. Fiabilidad y discreción, manteniendo los principios éticos dentro de la organización. Relaciones interpersonales, las relaciones personales que pueden existir en una organización.

Finalmente, está el compromiso, definido como la manera de actuar de los empleados para comprometerse logrando propósitos trazados. El trabajador es eficaz cuando actúa adecuadamente al enfrentar inconvenientes. Los indicadores de la dimensión son Compromiso: Deberes del trabajador, analiza el cumplimiento de sus obligaciones. Mejora de la productividad, cantidad de trabajo útil de un individuo. Uso de los recursos, frecuencia en que los empleados usan los recursos. Buen uso y manejo de equipos, los empleados deben manejar los equipos correctamente.

Además, se debe tener en cuenta la evaluación del Desempeño Laboral, donde Arvey & Murphy, (1998) que consideran ciertos aspectos para realizar la medición del desempeño en el trabajo, las cuales son: construir validez, medidas alternativas de rendimiento, precisión de calificación y error de calificación, clasificaciones de rendimiento en función de la fuente de clasificación, calificación de cuestiones de imparcialidad y equidad, y capacitación en evaluación del desempeño.

En la evaluación del Desempeño Laboral se valoran las siguientes competencias: Competencia personal, donde Chiavenato, (2001) quien la definió como la capacidad de aprendizaje y asimilación de novedosas y diversas habilidades. Competencia técnica, donde Morales, (2010) menciona que comprende las habilidades laborales específicas de un área particular de especialización o una competencia particular, que implican el uso de tecnología, metodología y lenguaje técnico para una función en particular. Competencia metodológica, donde el empleador reacciona positivamente y aplica un proceso de forma adecuada a las tareas que se le ofrecen en su ámbito de

trabajo y es capaz de resolver problemas aplicando estrategias y luego transfiriendo adecuadamente la experiencia adquirida en las diferentes situaciones laborales (Giraldo, 2004).

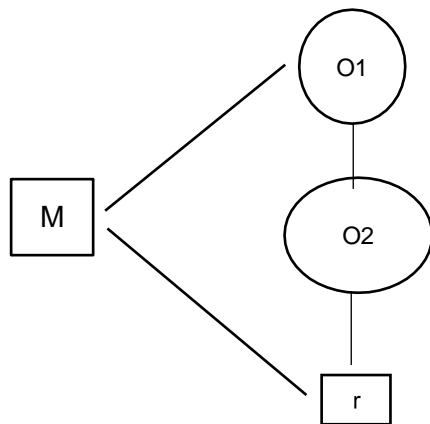
Competencia social, se considera la capacidad de interactuar de forma eficaz con una amplia variedad de personas, así como realizar trabajo en equipo (Chiavenato, 2001).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Según Sánchez et al., 2018 fue de tipo básica, cuantitativa y descriptiva, ya que está orientada a la búsqueda de nuevos conocimientos sin un propósito práctico inmediato particular, se utilizó procedimientos cuantitativos y estadísticos para recopilar y procesar información además de que explicó la variable y determinó las características de su estado actual.

Según Cohen & Gómez, 2019 la investigación presentó un diseño no experimental, transeccional y correlacional ya que permitió analizar y estudiar las relaciones entre las variables de estudio y conocer la influencia de una sobre la otra.



M: Profesionales de la salud.

O1: Observación del compromiso organizacional.

O2: Observación del desempeño laboral.

r: Relación entre las variables.

3.2 Variables y operacionalización

Variable independiente: Compromiso organizacional.

Definición conceptual:

Estado psicológico que caracteriza la relación entre una organización y sus empleados e influye en la decisión de dichos empleados de seguir perteneciendo a

esa organización (Meyer & Allen, 1991).

Definición operacional:

El compromiso organizacional fue medido y evaluado mediante un cuestionario de 16 preguntas seccionado en tres dimensiones de compromiso (continuidad, afectivo y normativo).

Variable dependiente: Desempeño laboral.

Definición conceptual:

Comportamiento de los empleados en el logro de objetivos establecidos en su lugar de trabajo, además de establecer estrategias personales para que él mismo pueda lograrlos (Chiavenato, 2001).

Definición operacional:

Comportamiento del profesional de la salud en el logro de los objetivos establecidos en un Hospital de Jaén, 2021, además de establecer estrategias personales para que él mismo pueda lograrlos. El desempeño laboral fue medido y evaluado mediante un cuestionario de 18 interrogantes dividido en tres dimensiones de desempeño (comportamiento, funciones y compromiso)

3.3 Población, muestra y muestreo

Fue constituida por 216 profesionales de la salud que laboran en un Hospital de Jaén, 2021.

El análisis se realizó en una muestra de la población representada por 138 profesionales de la salud (ANEXO N°4).

Criterios de inclusión:

- Profesionales de la salud que cumplan labores asistenciales o administrativas en todos los regímenes laborales.

Criterios de exclusión:

- Profesionales de la salud que lleven menos de tres meses laborando en el hospital.
- Profesionales que se encuentren en aislamiento por COVID-19.

Muestreo:

Según Supo & Cavero, 2014, fue probabilístico aleatorio simple, ya que

garantiza la misma probabilidad de ser elegido a cada caso o individuo de la población.

Unidad de análisis:

Estuvo conformada por profesionales sanitarios de un Hospital de Jaén, 2021 que cumplan con los criterios de selección ya descritos.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento que se tomó en cuenta fueron cuestionarios basados en la escala de Likert con la finalidad de realizar el cálculo del nivel del compromiso organizacional el cual cuenta con 16 ítems y 3 dimensiones las cuales son : Afectiva , Normativa y de continuidad , basado en la investigación de Meyer & Allen, 1990 (ANEXO N°2) y el nivel de desempeño laboral cuenta con 18 ítems y 3 dimensiones : Funciones , comportamiento y compromiso , basado en la investigación de Robbins & Judge, 2009. (ANEXO N°3) en los profesionales sanitarios de un Hospital de Jaén.

La validez de los instrumentos fue establecida por juicio de expertos, donde buscaron que las interrogantes se correlacionen con el ítem respectivo; y el ítem de su dimensión; y esto con la variable, donde se muestra que la pregunta incluye la información necesaria respecto a la teoría de la variable, según el objetivo del estudio; porque el propósito de cualquier investigación es alcanzarlos de manera general y específica (ANEXO N°5). Además, dichos instrumentos fueron analizados con la prueba de Alfa de Cronbach, que indica el nivel de confiabilidad (ANEXO N°6), para lo cual se realizó una prueba piloto con 20 profesionales sanitarios de un nosocomio de Lambayeque y Jaén.

3.5 Procedimiento

Los instrumentos fueron validados por 3 expertos, luego la población fue identificada y muestreada según un procedimiento aleatorio para realizar el estudio.

Una vez realizado lo anterior, se procedió a aplicar ambos instrumentos a la muestra de estudio, de manera virtual a través del uso de Google Forms con la intención de obtener la información necesaria para posteriormente realizar el análisis respectivo.

3.6 Métodos de análisis de datos

Se utilizó estadística descriptiva, la cual permitió representar los datos a través de tablas y/o medidas de resumen. Para el procesamiento de la información se utilizó el Software Informático Statistica Package for Social Sciences (SPSS versión 26.0) y para el contraste de hipótesis se usó la prueba Rho de Spearman con un valor de significancia de 0,05.

3.7 Aspectos éticos

Se tuvo en cuenta los principios de anonimato, confidencialidad, consentimiento informado y participación libre con base en la guía de ética de Belmont, donde se considera:

Anonimato: Por la cual no se dio a conocer el nombre de los participantes ni se publicarán los resultados del estudio con identidades o datos comprometedores de los individuos (Sims, 2010).

Confidencialidad: Los datos recopilados fueron reservados y solo se utilizó

con fines de investigación para proponer nuevas gestiones en cuanto al modo de trabajo de los profesionales de la salud (Meo, 2010).

Consentimiento informado: Se informó detalladamente a las autoridades de competencia sobre el procedimiento y las intenciones de la investigación.
Participación libre: en la que las agencias participantes participaron de forma voluntaria y libre (Sims, 2010).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de compromiso organizacional de profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID-19 en un hospital de Jaén.

Variable	Nivel	Recuento	%
Compromiso organizacional	Bajo	5	3,62
	Medio	55	39,86
	Alto	78	56,52

Se observa que el 3,62% (n = 5) del total de participantes mostró un bajo compromiso organizacional, el 39,86% (n = 55) un nivel intermedio y el 56,52% (n = 78) mostró alto compromiso organizacional.

Tabla 2

Nivel de desempeño laboral de profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID-19 en un hospital de Jaén

Variable	Nivel	Recuento	%
Desempeño laboral	Bajo	4	2.90
	Medio	8	5.80
	Alto	126	91.30

Se observa que el 2,90% (n = 4) del total de participantes mostró un bajo desempeño laboral, el 5,80% (n = 8) un nivel intermedio y el 91,30% (n = 126) mostró un nivel alto de desempeño laboral.

Tabla 3

Escala de Valoración Rho Spearman

Rango	Relación
0	Nula
0,01 – 0,19	Positiva muy baja
0,20 – 0,39	Positiva baja
0,40 – 0,69	Positiva moderada
0,70 – 0,89	Positiva alta
0,90 – 0,99	Positiva muy alta
1	Perfecta

Tabla 4

Relación entre Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral.

Rho de Spearman	Coefficiente de Correlación	Sig	N
	0.553	0.000	138

Contrastación de hipótesis

H₀: El compromiso organizacional no se relaciona con el desempeño laboral de los profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID-19 en un hospital de Jaén.

H₁: El compromiso organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID-19 en un hospital de Jaén.

Nivel de significación

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$ (5%)

Decisión estadística

Ya que el valor de $p = 0.000$, cifra menor a 0.05 , se rechaza H_0 , por lo que, se acepta H_1 . Es decir: El compromiso organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID-19 en un hospital de Jaén. Asimismo, indicar que el coeficiente de correlación se obtuvo 0.553 , el cual nos indica que la correlación es positiva moderada entre las variables.

Tabla 5

Relación entre compromiso Afectivo y Desempeño Laboral.

Rho de Spearman	Coeficiente de Correlación	Sig	N
	0.345	0.000	138

Contrastación de hipótesis

H_0 : El compromiso afectivo no se relaciona con el desempeño laboral de los profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID-19 en un hospital de Jaén.

H_1 : El compromiso afectivo se relaciona con el desempeño laboral de los profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID-19 en un hospital de Jaén.

Nivel de significación

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$ (5%)

Decisión estadística

Ya que el valor de $p = 0.000$, cifra menor a 0.05 , se rechaza H_0 , por lo que, se acepta H_1 . Es decir: El compromiso afectivo se relaciona con el desempeño laboral de los profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID-19 en un hospital de Jaén. Asimismo, indicar que el coeficiente de correlación se obtuvo 0.345 , el cual nos indica una correlación positiva baja entre las variables.

Tabla 6

Relación entre Compromiso Normativo y Desempeño Laboral.

Rho de Spearman	Coefficiente de Correlación	Sig	N
	0.446	0.000	138

Contrastación de hipótesis

H₀: El compromiso normativo no se relaciona con el desempeño laboral de los profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID-19 en un hospital de Jaén.

H₁: El compromiso normativo se relaciona con el desempeño laboral de los profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID-19 en un hospital de Jaén.

Nivel de significación

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$ (5%)

Decisión estadística

Ya que el valor de $p = 0.000$, cifra menor a 0.05, se rechaza H₀, por lo que, se acepta H₁. Es decir: El compromiso normativo se relaciona con el desempeño laboral de los profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID-19 en un hospital de Jaén. Asimismo, indicar que el coeficiente de correlación se obtuvo 0.446, el cual nos indica una correlación positiva moderada entre las variables.

Tabla 7

Relación entre Compromiso de Continuidad y Desempeño Laboral.

Rho de Spearman	Coeficiente de Correlación	Sig	N
	0.232	0.006	138

Contrastación de hipótesis

H₀: El compromiso de continuidad no se relaciona con el desempeño laboral de los profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID-19 en un hospital de Jaén.

H₁: El compromiso de continuidad se relaciona con el desempeño laboral de los profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID-19 en un hospital de Jaén.

Nivel de significación

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$ (5%)

Decisión estadística

Ya que el valor de $p = 0.006$, cifra menor a 0.05, se rechaza H₀, por lo que, se acepta H₁. Es decir: El compromiso de continuidad se relaciona con el desempeño laboral de los profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID-19 en un hospital de Jaén. Asimismo, indicar que el coeficiente de correlación se obtuvo 0.232, el cual nos indica una correlación positiva baja entre las variables.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se ha evaluado la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la salud de un Hospital de Jaén, dando como resultado un valor de 0,553 ($p < 0,001$), existiendo una correlación positiva moderada entre las variables evaluadas. Estos hallazgos son un poco diferentes a lo estudiado por Kim et al, 2016, donde se analizaron dichas variables, considerando que, en este caso, se realizó el estudio teniendo en cuenta solo al personal de enfermería, dando como resultado un valor de correlación de 0,34 ($p < 0,001$). Esto sugiere distintos factores, uno de ellos, es el aspecto metodológico con el que trabajaron los autores de Corea, ya que trabajaron con veinte nosocomios, recordando que, no todos los centros de salud tienen las mismas características en cuanto a servicios, infraestructura y el tipo de pacientes que se atienden, por lo que se podría explicar que, algún grupo de enfermeras analizadas, pudo presentar una muy baja relación entre su desempeño y el compromiso. Asimismo, se ha demostrado que la motivación en el trabajo, es un factor clave en el desenvolvimiento de las diferentes actividades laborales, no solo de centros de salud, sino también de otro tipo de oficios y profesiones (Jalagat, 2016), por lo que, comparando ambos estudios se puede asumir que, mientras en el presente estudio se analizó al personal de salud de un solo hospital, en un momento de pandemia por COVID-19 donde la población de profesionales sanitarios ya fue vacunada y el otro estudio se realizó mucho antes de aparezca dicha enfermedad, no obstante, se estudió a diversas enfermeras que laboraban en distintos hospitales, lo que pudo influir en el resultado final de la relación entre las variables

Lo mismo sucede si se compara con el estudio realizado por Mohamed & Gaballah, 2018 donde la correlación encontrada fue de 0,322 ($p < 0,005$), considerando que, se analizó a enfermeras de un solo nosocomio, lo que podría explicarse en una serie de factores que intervienen en un adecuado desempeño laboral, como lo son, el bajo salario, relación con los jefes superiores, condiciones laborales, entre otras, que influyen en la motivación al momento de laborar en un establecimiento de salud (Jalagat, 2016).

De igual manera, se encontró diferencias con Mendoza, 2017, donde se

encontró una correlación de las variables de 0,379 ($p = 0,014$), considerando que dicho estudio fue realizado en Puno, región de Perú donde la temperatura ambiental es muy reducida lo que puede influir en el desempeño de los trabajadores de la salud, lo cual ha sido demostrado, que factores ambientales afectan de manera negativa el desenvolvimiento de trabajadores en sus actividades (Nematchoua et al., 2019).

Por otro lado, los hallazgos de esta investigación son casi idénticos a lo estudiado por Oh & Wee, 2016, cuya correlación entre ambas variables fue de 0,53 ($p < 0,001$), en este caso, se evaluó también solo al personal de enfermería, pero solo de cinco centros hospitalarios, lo que corrobora que, si un aumento en la muestra de participantes puede traer una reducción en la asociación de las variables descritas, por lo que se sugiere realizar el análisis en un solo centro de salud o estableciendo de manera adecuada los criterios de elegibilidad para los individuos que participen en la investigación.

Asimismo, lo mencionado por Nasurdin et al., 2018 en su investigación analizando las mismas variables en enfermeros de 44 hospitales, dio como resultado un valor de 0,524 ($p < 0,005$), siendo un valor similar a lo encontrado en este estudio. En este caso, hay que considerar que, los centros médicos del autor en mención fueron de carácter privado, en los cuales, se ha demostrado una mejor calidad en cuanto al desempeño las actividades del personal y por ende un mayor compromiso, además, de que los trabajadores sanitarios que laboran en ese tipo de establecimientos, poseen las capacidades necesarias para optimizar el trabajo rutinario y por ende, la relación entre el compromiso y el desempeño en el trabajo sea de moderada a elevada (Vegro, T. et al., 2016).

También, son similares a los de Tello, 2021, donde la correlación es casi idéntica a la del presente estudio, la cual fue de 0,52 ($p < 0,05$), teniendo en cuenta que, este estudio fue ejecutado durante la pandemia por COVID-19, en su periodo de vacunación masiva, lo que puede ser muy relevante en el resultado de las correlaciones entre las variables de estudio, ya que también se comprobado que, ante una recuperación parcial de la normalidad en todos los aspectos, se puede elevar la motivación por el trabajo y por ende, aumenta el desempeño en el lugar

de trabajo y el compromiso organizacional también (Sasaki et al., 2020).

Otro de los resultados que se obtuvo fue la relación entre el compromiso afectivo y el desempeño, la cual dio un valor de 0,345 ($p = 0,000$); dato muy distinto a lo encontrado por Karem et al., 2019, donde la correlación entre esta dimensión del compromiso y el desempeño fue 0,603, considerando que este último estudio en mención se realizó mucho antes de que comenzara la pandemia por COVID-19, lo que sugiere que el tanto el compromiso afectivo como el desempeño en dichos trabajadores sanitarios se mostró muy positivo y elevado, explicado por algunos factores que pueden intervenir en el desempeño de los individuos estudiados, como por ejemplo, el nivel de agotamiento, que se encuentra como un factor determinante en el compromiso afectivo (Sharma & Dhar, 2016).

Asimismo, Tello, 2021, en un contexto de COVID-19, obtuvo resultados distintos a los de este estudio, siendo más elevados; en este caso, se debe tener en cuenta, que el compromiso afectivo se pudo ver más reducido en los presentes resultados, ya que, en el año 2021 se pudo ver un incremento de casos y muertes por la nueva enfermedad, mucho más que en la primera ola de contagios, lo que pudo haber traído consigo consecuencias en el personal de salud involucrado con esta enfermedad, ya sea por temas personales o por la realidad que se vivía en esos momentos.

Situación similar ocurren con lo reportado por Sosa, 2020, quienes también analizaron ambas variables en contexto de COVID-19 y obtuvieron valores de correlación un poco más altos, considerando que el estudio del autor mencionado fue realizado a finales del año 2020, en el cual hubo una reducción de casos de esta nueva enfermedad, lo cual permitió, en comparación a este estudio, mostrar un mayor compromiso y desempeño laboral, además de que se trató de un nosocomio ubicado en capital peruana, donde existen mejores recursos para tratar los casos de contagios debido a SARS- CoV-2, con respecto a la ciudad donde se desarrolló el presente estudio, que fue una ciudad ubicada en la sierra peruana.

Caso contrario ocurre con lo reportado por Flores, 2019 donde la correlación entre la dimensión de compromiso en mención y el desempeño fue de 0,307, resultado similar al encontrado en la presente investigación, esto sugiere que,

siendo los nosocomios del mismo sistema de salud, pudieron haber presentado parecidos niveles de compromiso y desempeño.

En otros hallazgos que se obtuvo fue la relación entre el compromiso normativo y el desempeño de los trabajadores de la salud, la cual dio un valor de 0,446 ($p = 0,000$); dato diferente a lo realizado por Karem et al., 2019, donde la correlación entre esta dimensión del compromiso y el desempeño fue 0,522, considerando que este último estudio en mención se realizó mucho antes de que comenzara la pandemia por COVID-19, lo que sugiere que el tanto el compromiso normativo como el desempeño en dichos trabajadores sanitarios se mostró muy positivo y elevado, explicado por algunos factores que pueden intervenir en el desempeño de los individuos estudiados, como por ejemplo, el nivel de preocupación y nerviosismo al momento de realizar sus actividad, lo que, en cierta forma, disminuye el apego por querer continuar con la labores diarias (Inam et al., 2021).

Asimismo, Tello, 2021, en un contexto de COVID-19, obtuvo resultados distintos a los de este estudio, siendo más elevados; en este caso, se debe tener en cuenta, el tipo de establecimiento donde se realizaron ambos estudios, siendo el de la presente investigación, un nosocomio con menos recursos que el de dicho estudio refiere, esto sugiere que el compromiso normativo y/o el desempeño puede aumentar o disminuir dependiendo de los recursos que presente el centro hospitalario, debido a la falta de apego a las actividades laborales rutinarias.

Situación similar ocurren con lo reportado por Sosa, 2020, quienes también analizaron ambas variables en contexto de COVID-19 y obtuvieron valores de correlación un poco más altos, considerando que el estudio del auto mencionado fue realizado a finales del año 2020, en el cual hubo una reducción de casos de esta nueva enfermedad, lo cual permitió, en comparación a este estudio, mostrar un mayor compromiso normativo y desempeño laboral, además de que se trató de un nosocomio ubicado en capital peruana, donde existen mejores recursos para tratar los casos de contagios debido a SARS-CoV-2, con respecto a la ciudad donde se desarrolló el presente estudio, que fue una ciudad ubicada en la sierra peruana (Hernández et al., 2018)

También está en desacuerdo con Flores, 2019 donde la correlación entre el compromiso normativo y el desempeño fue de 0,354, resultado menor al encontrado en la presente investigación, lo cual pudo evidenciarse en las medidas estrictas de bioseguridad, transmitiendo aprendizaje nuevo y sentir satisfacción formativa de dichas medidas (Mansour et al., 2017).

Otro de los resultados que se obtuvo fue la relación entre el compromiso de continuidad y el desempeño de los trabajadores de la salud, la cual dio un valor de 0,232 ($p = 0,006$); dato muy distinto a lo encontrado por Karem et al., 2019, donde la correlación entre el compromiso de continuidad y el desempeño fue 0,566, esto puede explicarse en el hecho de que la nueva enfermedad por coronavirus ha causado temor y preocupación, haciendo que los trabajadores sanitario piensen en la opción de dejar sus labores con el fin de no contagiarse o contagiar a sus seres allegados.

Asimismo, Tello, 2021, en un contexto de COVID-19, obtuvo resultados distintos a los de este estudio, siendo un poco más elevados; sabiendo que este autor, ejecutó su investigación durante el brote por COVID-19, sin embargo, en un contexto de vacunación a nivel nacional, los trabajadores mostraron un mejor compromiso de continuidad, al no dejar de cumplir con sus actividades hospitalarias en comparación con los trabajadores de la presente investigación.

Situación similar ocurren con lo reportado por Sosa, 2020, quienes también analizaron ambas variables en contexto de COVID-19 y obtuvieron valores de correlación un poco más altos, considerando que el estudio del autor mencionado fue realizado a finales del año 2020, en el cual hubo una reducción de casos de esta nueva enfermedad, lo cual permitió, en comparación a este estudio, mostrar un mayor compromiso de continuidad y desempeño, además de que se trató de un nosocomio ubicado en capital peruana, donde existen mejores recursos para tratar los casos de contagios debido a SARS-CoV-2 (Hernández et al., 2018)

Caso contrario ocurre con lo reportado por Flores, 2019 donde la correlación entre la dimensión de compromiso en mención y el desempeño fue de 0,256, resultado similar al encontrado en la presente investigación, esto sugiere que, ya sea por la presente pandemia por COVID-19 y la ausencia de ella, los trabajadores

de la salud, en este caso, no se sienten satisfechos con seguir realizando sus labores diarias en el nosocomio, por distintos factores como la falta de pago en su debido tiempo, infraestructura deficiente, falta de recursos materiales modernos, entre otros (Hernández et al., 2018).

Cuando se evalúa la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en una institución, en este caso de salud, se deben observar los factores que intervienen en esas dos variables y de alguna manera, encontrar soluciones para optimizar dicha relación y de esta manera habrá un trabajo más eficiente y de calidad.

Algunos de los factores que se identifican en el compromiso y que, posteriormente, estará relacionado con el desempeño en las actividades de los trabajadores son, por ejemplo, la comunicación, para establecer y extender las metas de una organización, planificar actividades de mejora para logro de objetivos, controlar el desempeño, organizar los recursos humanos, entre otros (Hernández et al., 2018).

Otro de los factores que influyen en el compromiso, es la motivación que evalúa los logros dentro (capacitaciones, reconocimientos, trabajo seguro, salario básico y puntual) y fuera (educación religiosa, aprobación de la familia, ausencia de conflictos con otras personas, alimentación adecuada) del lugar de trabajo y de esta manera optimizar el compromiso en todas sus dimensiones (Jalagat, 2016)

También, se considera la satisfacción laboral por parte de los trabajadores de la salud, lo que obviamente, llevará a dicho trabajador a tomar la decisión de quedarse o irse de la institución. Se considera, además, a la identidad y al trabajo en equipo, en donde, la primera en mención, se explica en la expresión de opiniones y/o puntos de vista por parte del trabajador para, de alguna forma, ofrecer soluciones ante problemas que se puedan presentar en la institución; mientras que, la segunda en mención, que, en la actualidad es necesaria para el logro completo de metas y crea un mejor ambiente para poder laborar de la mejor manera (Jalagat, 2016)

Finalmente, se considera al liderazgo, como un factor determinante en el proceso del cumplimiento de todas las tareas de una institución, ya que se explica en la toma de decisiones por parte del individuo encargado de una determinada organización y llevarla al éxito (Hernández et al., 2018)

VI. CONCLUSIONES

1. El compromiso organizacional es alto (56,52%) en los profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID-19 en un hospital de Jaén.
2. El desempeño laboral es alto (91,30%) en los profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID-19 en un hospital de Jaén.
3. Existe relación significativa ($p = 0,000$) con valor de Rho de Spearman de 0,553 entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID-19 en un hospital de Jaén.
4. Existe relación significativa ($p = 0,000$) con valor de Rho de Spearman de 0,345 entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral de profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID-19 en un hospital de Jaén.
5. Existe relación significativa ($p = 0,000$) con valor de Rho de Spearman de 0,446 entre el compromiso normativo y el desempeño laboral de profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID-19 en un hospital de Jaén.
6. Existe relación significativa ($p = 0,006$) con valor de Rho de Spearman de 0,232 entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral de profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID-19 en un hospital de Jaén.

VII. RECOMENDACIONES

- Para el compromiso organizacional se debe optimizar los proyectos de mejora ya que se observa un buen compromiso y, aprovechar esta circunstancia con proyectos creativos de participación activa de la Gerencia en Planificación y Desarrollo que autoricen mejorar su eficacia.
- En relación al desempeño laboral se debe analizar y reflexionar en talleres para el aprendizaje de falencias en los trabajadores de Gerencia de Planificación y Desarrollo que hace que se perciba un adecuado desempeño.
- Se recomienda al director del Hospital, habiendo obtenido una correlación positiva y significativa, mejorar ambas variables descritas y, por ende, optimizar su relación, para que el trabajo sea efectivo y de calidad, sobre todo, en contexto de pandemia por COVID-19.
- Además, se sugiere a las autoridades del hospital, organizar actividades que otorguen beneficios a los trabajadores, a través de estímulos creativos hacia los trabajadores de la salud en contexto de pandemia por COVID-19.
- Realizar investigaciones en otros centros hospitalarios para analizar y fortalecer el compromiso organizacional y el desempeño laboral, más aún, en tiempos de la enfermedad por COVID-19.

REFERENCIAS

- Aamodt, M. G. (2010). *Psicología industrial/organizacional: Un Enfoque Aplicado* (6° Edición). Retrieved from <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/a1bdc9466890694ff0a11e937b269278.pdf>
- Arvey, R. D., & Murphy, K. R. (1998). Performance evaluation in work settings. *Annual Review of Psychology*, 49, 141–168. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.49.1.141>
- Bastos, A. V. B. (1993). Comprometimento organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. *Revista de Administração de Empresas*, 33(3), 52–64. Retrieved from <https://www.scielo.br/j/rae/a/ZzVWk6px7CTBYy7LWVGZQtDm/?format=pdf&lang=pt>
- Becker, H. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32–40. <https://doi.org/10.1086/222820>
- Bretones, F. D., & Montalban, M. (2004). El individuo como unidad de análisis: La influencia de los valores, percepciones y actitudes en el ámbito laboral. *Psicología de Las Organizaciones*, 125–166. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/303295071%0AEI>
- Chan, J. M., Pan, Z., & Lee, F. L. F. (2004). Professional aspirations and job satisfaction: Chinese journalists at a time of change in the media. *Journalism and Mass Communication Quarterly*, 81(2), 254–273. <https://doi.org/10.1177/107769900408100203>
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humanos* (5° Edición; L. Solano, Ed.). Retrieved from <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3° Edición). Retrieved from <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>
- Cohen, A. (2003). *Multiple Commitments in the Workplace* (1° Edición). Retrieved from <https://www.routledge.com/Multiple-Commitments-in-the-Workplace-An-Integrative-Approach/Cohen/p/book/9780805843682#>

- Cohen, N., & Gómez, G. (2019). *Metodología de la Investigación ¿para qué?* (1° Edición). Retrieved from http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf
- Damián-Foronda J, Castillo-Saavedra E, Reyes-Alfaro C, Salas-Sánchez R, A.-J. C. (2021). *Comunicación interna y desempeño laboral en profesionales sanitarios peruanos durante la pandemia COVID-19 Internal communication and job performance in Peruvian health professionals during the COVID-19 pandemic.*
- Daniels, A. (1993). *Gerencia del desempeño* (3° Edición). Bogotá: Mc Graw-Hill.
- De La Paz, G. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud Miraflores. Ayacucho 2017* (Universidad César Vallejo). Retrieved from https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20451/delapaz_ag.pdf?sequence=1
- Dwyer, F. R., & Oh, S. (1987). Output Sector Munificence Effects on the Internal Political Economy of Marketing Channels. *Journal of Marketing Research*, 24(4), 347–358. <https://doi.org/10.2307/3151382>
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42–51. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.42>
- Fernandez, D. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19. *Economía y Negocios*, 3(1), 47–62. <https://doi.org/10.33326/27086062.2021.1.1041>
- Flores, F. (2017). *El compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Red de Salud del Rímac, Lima, 2016* (Universidad César Vallejo). Retrieved from https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6139/Flores_BFY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Flores, I. (2019). *Compromiso Organizacional relacionado con el Desempeño Laboral en trabajadores del Hospital I - Essalud Florencia de Mora. 2019* (Universidad César Vallejo). Retrieved from https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38469/flores_ci.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference 11.0 update* (4^o Edition). Retrieved from <https://wps.ablongman.com/wps/media/objects/385/394732/george4answers.pdf>
- Giraldo, C. (2004). *Creación de un modelo de evaluación de desempeño bajo la teoría de las competencias* (Universidad de Antioquía). Retrieved from http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/258/1/GiraldoClaudia_2004_CreacionModeloEvaluacion.pdf
- Hernández, B. E., Ruiz, A. M., Ramírez, V., Sandoval, S. J., & Méndez, L. C. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 8(16), 820–846. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Inam, A., Ho, J. A., Sheikh, A. A., Shafqat, M., & Najam, U. (2021). How self leadership enhances normative commitment and work performance by engaging people at work? *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01697-5>
- Instituto de Seguridad y Bienestar Laboral. (2021). *Informe sobre el Compromiso Organizacional en tiempos de COVID-19*. Retrieved from <https://isbl.eu/wp-content/uploads/2021/02/INFORME-WEB.pdf>
- Jalagat, R. (2016). Job Performance , Job Satisfaction and Motivation: A Critical Review of Their Relationship. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 5(16), 36–42. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/310498763%0AJob>
- Karem, M. A., Mahmood, Y. N., Jameel, A. S., & Ahmad, A. R. (2019). The effect of job satisfaction and organizational commitment on nurses' performance. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(6), 332–339. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7658>
- Kim, M., Kim, E. J., & Choi, S. (2016). A Study of Relationship between Nursing Performance, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. *Advanced Science and Technology Letters*, 128, 94–97. <https://doi.org/10.14257/astl.2016.128.19>
- Liu, D., Chen, Y., & Li, N. (2021). Tackling the negative impact of COVID-19 on work engagement and taking charge: A multi-study investigation of frontline

- health workers. *Journal of Applied Psychology*, 106(2), 185–198.
<https://doi.org/10.1037/apl0000866>
- London, M., & Mone, E. M. (2014). *Performance Management: Processes That Reflect and Shape Organizational Culture and Climate*. Retrieved from <https://www.oxfordhandbooks.com/view/10.1093/oxfordhb/9780199860715.001.0001/oxfordhb-9780199860715-e-005>
- Lopes, P. N., Grewal, D., Kadis, J., Gall, M., & Salovey, P. (2006). Evidence that emotional intelligence is related to job performance and affect and attitudes at work. *Psicothema*, 18, 132–138.
- Mansour, J. Ben, Naji, A., & Leclerc, A. (2017). The relationship between training satisfaction and the readiness to transfer learning: The mediating role of normative commitment. *Sustainability (Switzerland)*, 9(5).
<https://doi.org/10.3390/su9050834>
- Marmaya, N. H., Zawawi, N., Hitam, M., & Jody, J. M. (2011). Organizational Commitment and Job Burnout Among Employees in Malaysia. *International Conference on Business and Economics Research*, 1, 185–187. Retrieved from <http://www.ipedr.com/vol1/40-B10039.pdf>
- Martínez, R. M., Tuya, L. C., Martínez, M., Pérez, A., & Cánovas, A. M. (2009). El coeficiente de correlacion de los rangos de spearman caracterizacion. *Revista Habanera de Ciencias Medicas*, 8(2). Retrieved from <http://www.revhabanera.sld.cu/index.php/rhab/article/view/1531/1326>
- Mendoza, J. (2017). *Influencia del grado de compromiso organizacional en el desempeño laboral en profesionales de la salud del centro quirúrgico del hospital Manuel Núñez Butrón - Puno 2016* (Universidad Nacional de San Agustín). Retrieved from <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5848/MDMmepajw.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Meo, A. I. (2010). Consentimiento informado, anonimato y confidencialidad en investigación social. La experiencia internacional y el caso de la sociología en Argentina. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, (44). Retrieved from <http://www.redalyc.org/pdf/4959/495950240001.pdf>
- Meyer, J., & Allen, N. (1990). The measurement and antecedents of affective continuance and normative commitment to the organization. *Journal of*

- Occupational Psychology*, 63, 1–18. <https://doi.org/10.4324/9781351121149-6>
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Retrieved from <https://www.doi.org/10.4135/9781452231556>
- Mohamed, H., & Gaballah, S. (2018). Study of the Relationship between Organizational Climate and Nurses' Performance: A University Hospital Case. *American Journal of Nursing Research*, 6(4), 191–197. <https://doi.org/10.12691/ajnr-6-4-7>
- Morales, J. (2010). *Competencia Laboral*. Universidad de San Carlos.
- Motowidlo, S. (2003). Job Performance. In I.B.Weiner (Ed.), *Handbook of Psychology*. Retrieved from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/0471264385.wei1203>
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(1), 224–247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Nasurdin, A. M., Ling, T. C., & Khan, S. N. (2018). The relation between turnover intention, high performance work practices (HPWPS), and organisational commitment: A study among private hospital nurses in Malaysia. *Asian Academy of Management Journal*, 23(1), 23–51. <https://doi.org/10.21315/aamj2018.23.1.2>
- Navarro, J. . (2015). Definición del nivel socioeconómico. Retrieved October 4, 2021, from <https://economia.org/nivel-socioeconomico.php>
- Nematchoua, M. K., Ricciardi, P., Orosa, J. A., Asadi, S., & Choudhary, R. (2019). Influence of indoor environmental quality on the self-estimated performance of office workers in the tropical wet and hot climate of Cameroon. *Journal of Building Engineering*, 21, 141–148. <https://doi.org/10.1016/j.jobbe.2018.10.007>
- O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492–499. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.492>
- Oh, H. S., & Wee, H. (2016). Self Efficacy, Organizational Commitment, Customer

- Orientation and Nursing Performance of Nurses in Local Public Hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 22(5), 507–517. <https://doi.org/10.11111/jkana.2016.22.5.507>
- Perry, R. W., & Mankin, L. D. (2007). Organizational trust, trust in the chief executive and work satisfaction. *Public Personnel Management*, 36(2), 165–179. <https://doi.org/10.1177/009102600703600205>
- Phipps, S. T. A., Prieto, L. C., & Ndinguri, E. N. (2013). Understanding the impact of employee involvement on organizational productivity: The moderating role of organizational commitment. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 17(2), 107–120. Retrieved from https://www.researchgate.net/profile/Leon-Prieto/publication/286498925_Understanding_the_impact_of_employee_involvement_on_organizational_productivity_The_moderating_role_of_organizational_commitment/links/59ffa9cfa6fdcca1f29ec151/Understanding-the-impact
- Prochazka, J., Scheel, T., Pirozek, P., Kratochvil, T., Civilotti, C., Bollo, M., & Maran, D. A. (2020). Data on work-related consequences of COVID-19 pandemic for employees across Europe. *Data in Brief*, 32. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2020.106174>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13°). Retrieved from https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS_comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rocha, M. C., & Pelaez, M. R. B. (2004). Tres Dimensiones Del Compromiso Organizacional: Identificación, Membresía Y Lealtad. *Ajayu Órgano de Difusión Científica Del Departamento de Psicología UCBS*, 2(1). Retrieved from <http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v2n1/v2n1a8.pdf>
- Ruiz de Alba, J. L. (2013). El Compromiso Organizacional: Un Valor Personal Y Empresarial En El Marketing Interno. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda Época*, (1), 67–86.
- Salas, R. (2010). Propuesta de estrategia para la evaluación del desempeño laboral de los médicos en Cuba. *Revista Cubana de Educacion Medica Superior*, 24(3), 387–417. Retrieved from <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v24n3/ems11310.pdf>

- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* (1° Edición). Retrieved from <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1480/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sasaki, N., Kuroda, R., Tsuno, K., & Kawakami, N. (2020). Workplace responses to COVID-19 associated with mental health and work performance of employees in Japan. *Journal of Occupational Health*, 62. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12134>
- Sharma, J., & Dhar, R. L. (2016). Factors influencing job performance of nursing staff: Mediating role of affective commitment. *Personnel Review*, 45(1), 161–182. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2014-0007>
- Sims, J. (2010). A brief review of the Belmont report. *Leadership*, 173–174. Retrieved from https://journals.lww.com/dccnjournal/Abstract/2010/07000/A_Brief_Review_of_the_Belmont_Report.7.aspx
- Sosa, E. (2020). *Compromiso organizacional y desempeño laboral frente a la exposición del coronavirus (SARS-CoV-2) en un hospital público Lima - 2020* (Universidad César Vallejo). Retrieved from https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58099/Sosa_CEM-SD.pdf?sequence=1
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46–56. <https://doi.org/10.2307/2391745>
- Supo, F., & Cavero, H. (2014). *Fundamentos teóricos y procedimentales de la investigación científica en ciencias sociales* (1° Edición). Retrieved from <https://www.felipesupo.com/wp-content/uploads/2020/02/Fundamentos-de-la-Investigación-Científica.pdf>
- Tello, E. (2021). *Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital Belén de Lambayeque* (Universidad César Vallejo). Retrieved from <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>

- Thornton, R. (1970). Organizational Involvement and Commitment to Organization and Profession. *Administrative Science Quarterly*, 15(4), 417–426.
<https://doi.org/10.2307/2391333>
- Vegro, T. C., Rocha, F. L. R., Camelo, S. H. H., & Garcia, A. B. (2016). Organizational culture of a private hospital. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, 37(2). <https://doi.org/10.1590/1983-1447.2016.02.49776>

ANEXOS

ANEXO N°1. Operacionalización de las variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
V1: Compromiso organizacional	Estado psicológico que caracteriza la relación entre una organización y sus empleados e influye en la decisión de dichos empleados de seguir perteneciendo a esa organización (Meyer & Allen, 1991)	El compromiso organizacional fue medido y evaluado mediante un cuestionario de 16 preguntas dividido en tres dimensiones de compromiso (continuidad, afectivo y normativo).	Compromiso afectivo	Nivel de compromiso	1 – 3	Ordinal (Escala de Likert) Bajo: 16 – 37 Intermedio: 38 – 59 Alto: 60 – 80	Cuestionario de Meyer & Allen, 1990. (Adaptado por Sheyla Karolina Tejada Diaz 2021)
				Nivel de involucramiento	4 – 6		
			Compromiso normativo	Lealtad con la organización	7 – 9		
				Sentido de obligación con la organización	10 – 11		
			Compromiso de continuidad	Aspiraciones	12 – 13		
				Satisfacción laboral	14 – 15		
				Nivel económico	16		
Comportamiento de los empleados en la	El desempeño laboral fue medido	Funciones	Conocimiento del trabajo	1 – 2	Cuestionario de Robbins & Judge, 2009 (Adaptado por Sheyla Karolina Tejada Diaz 2021)		
			Calidad del trabajo	3 – 4			
			Cumplimiento de normas	5			

V2: Desempeño laboral	consecución de los objetivos establecidos en su lugar de trabajo, además de establecer estrategias personales para que él mismo pueda lograrlos (Chiavenato, 2001).	y evaluado mediante un cuestionario de 18 interrogantes dividido en tres dimensiones de desempeño (comportamiento, funciones y compromiso).	Comportamiento	Disponibilidad para el trabajo	6	Ordinal (Escala de Likert) Bajo: 18 – 42 Intermedio: 43 – 67 Alto: 68 – 90	Métodos de Análisis de Investigación: En el programa Se utilizó la estadística descriptiva, la cual permitió representar los datos mediante tablas, gráficos y/o medidas de resumen. Para el procesamiento de la información se utilizó el Software Informático Statistica Package for Social Sciences (SPSS versión 26.0). y para el contraste de hipótesis se usó la prueba no paramétrica Rho de Spearman.
				Iniciativa	7		
				Oportunidad	8		
				Responsable	9		
				Colaborador	10		
				Involucrarse en el trabajo	11		
			Cumplimientos de tareas y objetivos de la institución	12			
			Compromiso	Deberes del trabajador	13 – 14		
				Mejora de la productividad	15 – 16		
				Uso de los recursos	17		
Buen uso y manejo de equipos	18						

ANEXO N°2. Cuestionario de nivel de compromiso organizacional

Bajo: 16 – 37

Intermedio: 38 – 59

Alto: 60 – 80

INSTRUCCIONES: Estimada(o), Trabajador(a) de salud que labora en un Hospital de Jaén, la presente encuesta tiene como finalidad recopilar información sobre el compromiso organizacional. Se agradece leer atentamente y marcar con un (X) la opción correspondiente. Es totalmente anónimo y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta.

	DIMENSIÓN	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
ÍTEM	AFECTIVA	1	2	3	4	5
1	Estaría muy feliz de trabajar el resto de mi vida en este establecimiento de salud					
2	Realmente siento como si los problemas de este establecimiento de salud fueran míos					
3	Este establecimiento de salud significa mucho para mí					
4	Considero este establecimiento de salud como mi segundo hogar					
5	Me siento ligado emocionalmente a este establecimiento de salud					
6	Siento un fuerte sentido de pertenencia en este establecimiento de salud					
ÍTEM	NORMATIVA					
7	Le debo mucho a este establecimiento de salud					
8	Este establecimiento de salud merece mi lealtad					
9	Incluso si me conviniera, siento que no sería correcto dejar laborar en este establecimiento de salud en estos momentos					
10	No abandonaría el establecimiento de salud donde laboro en estos momentos porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan ahí					
11	Siento mucha obligación de continuar laborando en este establecimiento de salud					
ÍTEM	CONTINUIDAD					
12	Ahora mismo no abandonaría este establecimiento de salud porque me siento obligado con toda su gente					
13	Creo que tengo pocas opciones de conseguir otro empleo igual si dejo este establecimiento de salud					
14	Si continuo en este establecimiento de salud es porque en otro no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí					
15	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de este establecimiento de salud en estos momentos					
16	En este momento, estar en este establecimiento de salud es una cuestión de necesidad más que de deseo					
TOTAL						

Cuestionario de Meyer & Allen; 1990. Adaptado por Tejada Diaz Sheyla Karolina 2021

ANEXO N°3. Cuestionario de nivel de desempeño laboral

Bajo: 18 – 42

Intermedio: 43 – 67

Alto: 68 – 90

INSTRUCCIONES: Estimada(o), Trabajador(a) de salud que labora en un Hospital de Jaén, la presente encuesta tiene como finalidad recopilar información sobre el desempeño laboral. Se agradece leer atentamente y marcar con un (X) la opción correspondiente. Es totalmente anónimo y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta.

	DIMENSIÓN	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
ÍTEM	FUNCIONES	1	2	3	4	5
1	Tiene conocimiento de las actividades y funciones específicas a desarrollar según su cargo					
2	Organiza y planifica su propio trabajo					
3	Cumple con sus actividades en tiempo y forma					
4	Realiza su trabajo con calidad y eficacia					
5	Obedece y cumple sus funciones según las normas y especificaciones de su trabajo					
ÍTEM	COMPORTAMIENTO					
6	Está disponible para cualquier actividad que se presente					
7	Participa de manera activa en las actividades y reuniones de trabajo					
8	Busca capacitarse y desarrollar sus habilidades de manera constante					
9	Enfrenta los problemas y acciones concretas para dar soluciones					
10	Trabaja en equipo y de manera empática con sus demás colegas y jefe inmediato					
11	Sabe mantener cierta información de manera discreta					
12	Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar las metas propuestas enfrentando inconvenientes que se puedan presentar					
ÍTEM	COMPROMISO					
13	Cumple con los compromisos y deberes que se le asignan					
14	Cumple de manera puntual con su horario de trabajo					
15	Compromete recursos y tiempo para mejorar la productividad					
16	Su actitud de servicio a la comunidad es excelente					
17	Utiliza adecuadamente los recursos disponibles					
18	Verifica que los equipos funcionen de manera correcta					
TOTAL						

Cuestionario de Robbins & Judge 2009. Adaptado por Tejada Diaz Sheyla Karolina 2021

ANEXO N°4 Cálculo del tamaño de muestra

$$\frac{Z^2 x p x q x N}{E^2(N - 1) + Z^2 x p x q}$$

Sus valores correspondientes son:

Z= nivel de confianza 95% = 1.96

p= valor de proporción de éxito=0.50

q=valor de proporción de fracaso=0.50

N=216

n= muestra

E= error de precisión 5% (muestra pequeña) = 0.05

2% (muestra grande)

$$n = \frac{1.96^2 x 0.5 x 0.5 x 216}{0.05^2(216 - 1) + 1.96^2 x 0.5 x 0.5}$$

$$n = 138$$

ANEXO N°5. Validez de los instrumentos

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Ángela María del Carmen Díaz Lazo.
 Institución donde labora : Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta.
 Especialidad/Grado Académico : Mg. en Gestión de los servicios de la salud
 Instrumento de evaluación a validar : Cuestionario
 Autor (a) del instrumento : Tejada Díaz, Sheyla Karolina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Compromiso Organizacional.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico e innovación inherente a la variable: Compromiso Organizacional					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores, con cada dimensión y con la variable: Compromiso Organizacional.					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

50

Chiclayo, 04 de octubre del 2021



Mg. Lic. Ángela M. Díaz Lazo
 TECNÓLOGO MÉDICO - RADIOLOGÍA
 CTMP. N° 11120

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Ángela María del Carmen, Diaz Lazo.
 Institución donde labora : Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta.
 Especialidad/Grado Académico : Mg. en Gestión de los servicios de la salud
 Instrumento de evaluación a validar : Cuestionario
 Autor (a) del instrumento : Tejada Diaz, Sheyla Karolina

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño Laboral.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico e innovación inherente a la variable: Desempeño Laboral					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores, con cada dimensión y con la variable: Desempeño Laboral.					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

50

Chiclayo, 04 de octubre del 2021



Mg. Lic. Ángela M. Diaz Lazo
 TECNÓLOGO MÉDICO - RADIOLOGÍA
 CTMP. N° 11120

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Torres Chanamé, Félix Alberto
 Institución donde labora : Hospital Regional Lambayeque
 Especialidad/Grado Académico : Mg. en Gestión de los servicios de la salud
 Instrumento de evaluación a validar : Cuestionario
 Autor (a) del instrumento : Tejada Diaz, Sheyla Karolina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Compromiso Organizacional.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico e innovación inherente a la variable: Compromiso Organizacional					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores, con cada dimensión y con la variable: Compromiso Organizacional.					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47

Chiclayo, 04 de octubre del 2021



Mg. Felix Torres Chanamé
 TECNÓLOGO MÉDICO
 ESP. RADIOLOGÍA
 CTMP: 3783

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Torres Chanamé, Félix Alberto
 Institución donde labora : Hospital Regional Lambayeque
 Especialidad/Grado Académico : Mg. en Gestión de los servicios de la salud
 Instrumento de evaluación a validar : Cuestionario
 Autor (a) del instrumento : Tejada Diaz, Sheyla Karolina

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño Laboral.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico e innovación inherente a la variable: Desempeño Laboral.					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores, con cada dimensión y con la variable: Desempeño Laboral.					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47

Chiclayo, 04 de octubre del 2021



Mg. Felix Torres Chanamé
 TECNOLOGO MÉDICO
 ESP. RADIOLOGÍA
 CTMP: 3783

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

IV. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Manuel Quispe Narváez.
 Institución donde labora : Hospital Essalud- Chachapoyas.
 Especialidad/Grado Académico : Mg. en Gestión de los servicios de la salud
 Instrumento de evaluación a validar : Cuestionario
 Autor (a) del instrumento : Tejada Diaz, Sheyla Karolina

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Compromiso Organizacional.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico e innovación inherente a la variable: Compromiso Organizacional.					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores, con cada dimensión y con la variable: Compromiso Organizacional.					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: _____

Chiclayo, 04 de octubre del 2021



 Mg. Manuel J. Quispe Narváez
 CEP. 07230
 Firma

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

V. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Manuel Quispe Narváez.
 Institución donde labora : Hospital Essalud- Chachapoyas.
 Especialidad/Grado Académico : Mg. en Gestión de los servicios de la salud
 Instrumento de evaluación a validar : Cuestionario
 Autor (a) del instrumento : Tejada Diaz, Sheyla Karolina

V. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño Laboral.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico e innovación inherente a la variable: Desempeño Laboral.					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores, con cada dimensión y con la variable: Desempeño Laboral.					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

VIII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

50

Chiclayo, 04 de octubre del 2021



 Mg. Manuel J. Quispe Narvaez
 CEP. 07230
 Firma

Tabla. 8

validez del contenido por expertos del instrumento de compromiso organizacional

Compromiso organizacional	Puntaje	Aspecto de validación
Experto 1	50	Excelente
Experto 2	47	Excelente
Experto 3	50	Excelente
Promedio	49	Excelente

Tabla 9

Validez del contenido por expertos del instrumento de desempeño laboral

Desempeño laboral	Puntaje	Aspecto de validación
Experto 1	50	Excelente
Experto 2	47	Excelente
Experto 3	50	Excelente
Promedio	49	Excelente

ANEXO N°6.

Tabla 10

Nivel de confiabilidad de los instrumentos

Valores	Nivel
<i>[0,0 – 0,5[</i>	<i>Inaceptable</i>
<i>[0,5 – 0,6[</i>	<i>Pobre</i>
<i>[0,6 – 0,7[</i>	<i>Débil</i>
<i>[0,7 – 0,8[</i>	<i>Aceptable</i>
<i>[0,8 – 0,9[</i>	<i>Buena</i>
<i>[0,9 – 1,0]</i>	<i>Excelente</i>

Según George & Mallery, (2003)

Donde:

α = Alfa de Cronbach

K = Número de ítems

V_i: Varianza inicial

V_t = Varianza total

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Tabla 11

Estadísticas de confiabilidad de los instrumentos

Variable	Alfa de Cronbach	Número de elementos
Compromiso organizacional	0,907	16
Desempeño laboral	0,964	18

ANEXO 7

Consentimiento Informado

El presente cuestionario conducido por la Bch Sheyla Karolina Tejada Diaz de la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo es estrictamente académico por estar cursando una maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, con el objetivo de conocer la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID 19 en un Hospital de Jaén.

Si usted accede a participar, se le pedirá completar un cuestionario. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria.

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán anónimas. Si tiene alguna duda puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Desde ya agradezco su participación.

ANEXO 8: Matriz de consistencia

Compromiso organizacional y desempeño laboral de profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID-19 en un Hospital de Jaén 2021.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<p>Problema Principal:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y desempeño laboral de profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID-19 en un Hospital de Jaén, 2021?</p>	<p>Objetivo Principal:</p> <p>Determinar la relación entre el compromiso organizacional y desempeño laboral profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID-19 en un Hospital de Jaén, 2021</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>H0. No existe relación entre el compromiso organizacional y desempeño laboral de profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID-19 en un Hospital de Jaén, 2021</p> <p>H1 Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y desempeño laboral de profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID-19 en un Hospital de Jaén, 2021</p>	<p>V.1: Compromiso organizacional</p>	<p>UNIDAD DE ANÁLISIS Estuvo conformada por profesionales de la salud de un Hospital de Jaén que cumplan con los requisitos ya descritos.</p> <p>POBLACIÓN: Está constituida por 216 profesionales de la salud que laboran en un Hospital de Jaén,2021</p> <p>MUESTRA: Está constituido por 138 profesionales de la salud de un hospital de Jaén,2021.</p>	<p>Tipo: Cuantitativo, y descriptiva</p> <p>Diseño de investigación: No experimental transversal y correlacional</p>	<p>Instrumento: Cuestionario de (Meyer & Allen, 1990), para compromiso organizacional. Robbins & Judge, 2009 para desempeño laboral. (Adaptado por Tejada Diaz, Sheyla Karolina)</p>

<p>Problemas específicos:</p> <p>1. ¿Cuál es la relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral de profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID-19 en un Hospital de Jaén, 2021?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral de profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID-19 en un Hospital de Jaén, 2021?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación entre el compromiso normativo y el desempeño</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>1. Determinar la relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral de los profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID-19 en un Hospital de Jaén, 2021</p> <p>2. Determinar relación entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral de los profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID-19 en un Hospital de Jaén, 2021</p> <p>3. Determinar la relación entre el compromiso normativo y el desempeño laboral de profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID-19 en un Hospital de Jaén, 2021</p>	<p>Hipótesis específica</p> <p>1. Existe relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral de los profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID-19 en un Hospital de Jaén, 2021</p> <p>2. Existe relación entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral de los profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID-19 en un Hospital de Jaén, 2021</p> <p>3. Existe relación entre el compromiso normativo y el desempeño laboral de profesionales sanitarios durante la pandemia por</p>	<p>V.2.: Desempeño laboral</p>	<p>Criterios de inclusión:</p> <ul style="list-style-type: none"> Profesionales de la salud que cumplan labores asistenciales o administrativas en todos los regímenes laborales. <p>Criterios de exclusión:</p> <ul style="list-style-type: none"> Profesionales de la salud que lleven menos de tres meses laborando en el hospital. Profesionales que se encuentren en aislamiento por COVID-19. 	<p>Métodos de Análisis de Investigación:</p> <p>Se utilizó la estadística descriptiva, la cual nos permitió representar los datos mediante tablas, gráficos y/o medidas de resumen. Para el procesamiento de la información se utilizó el Software Informático Statistica Packagefor Social Sciences (SPSS versión 26.0). y para el contraste de hipótesis se usó la prueba no paramétrica Rho de Spearman.</p>
--	---	---	---	--	--

laboral de los
profesionales
sanitarios durante
la pandemia por
COVID-19 en un
Hospital de Jaén,
2021?

COVID-19 en un
Hospital de Jaén,
2021

laboral de los profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID-19 en un Hospital de Jaén, 2021?		COVID-19 en un Hospital de Jaén, 2021				
--	--	---	--	--	--	--

1	1	3	1	2	2	3	1	3	1	1	1	1	2	1	2		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	5
2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2
3	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5
5	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	5	4	3	3	4	3	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	5	5	5	5	5	5
3	2	3	4	4	3	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4
2	3	3	1	2	3	3	3	5	3	3	3	4	4	4	3	3	3
4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	3	4	4	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	3	4	4	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4
1	3	3	2	2	2	2	5	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5
4	3	5	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	3	5	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	3	5	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	3	5	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	3	2	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	3	5	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	3	5	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5
2	3	3	2	2	3	3	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4

2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	4	4	4	4	4
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5
4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	4
3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4

ANEXO N ° 10. Base de datos de Compromiso Afectivo

Estaría muy feliz de trabajar el resto de mi vida en este establecimiento de salud	Realmente siento como si los problemas de este establecimiento de salud fueran míos	Este establecimiento de salud significa mucho para mí	Considero este establecimiento de salud como mi segundo hogar	Me siento ligado emocionalmente a este establecimiento de salud	Siento un fuerte sentido de pertenencia en este establecimiento de salud
3	3	3	3	3	3
4	3	2	2	2	3
4	3	3	3	3	3
1	1	3	1	2	2
1	1	1	1	1	1
2	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4
3	4	3	2	2	3
4	4	4	4	4	4
5	3	3	3	4	4
4	3	5	4	3	3
4	3	4	3	3	4
3	2	3	4	4	3
2	3	3	1	2	3
4	2	5	5	5	5
1	1	1	1	1	1
4	3	4	4	3	4
4	5	4	4	3	4
1	2	2	2	2	2
1	3	3	2	2	2
2	2	2	2	2	2
3	1	3	3	3	3
4	3	4	3	3	4
4	3	4	3	3	4
4	3	5	3	4	4

4	3	5	3	4	4
4	3	5	3	4	4
4	4	5	3	2	4
4	3	5	3	4	4
4	3	5	3	4	4
1	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3
2	3	3	2	2	3
3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2
3	3	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3
2	2	2	3	3	3
1	3	3	3	4	3
4	5	3	3	3	3
4	3	3	3	4	2
3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	3	4
3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	3	3
3	3	3	3	3	3
3	2	3	4	4	4
3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	4	4
4	3	4	3	4	4
4	3	4	3	4	4
4	3	4	3	4	4
4	3	4	3	4	4

4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	4	4	4	3
2	2	2	2	2	2	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	2	2	2	3	3	5
2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	2
5	5	5	5	5	5	5	5

ANEXO N ° 11. Base de datos de Compromiso Normativo

Le debo mucho a este establecimiento de salud	Este establecimiento de salud merece mi lealtad	Incluso si me conviniera, siento que no sería correcto dejar laborar en este establecimiento de salud en estos momentos	No abandonaría el establecimiento de salud donde laboro en estos momentos porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan ahí	Siento mucha obligación de continuar laborando en este establecimiento de salud
4	5	4	4	4
4	4	4	2	4
3	3	3	3	3
3	1	3	1	1
1	1	1	1	1
4	4	4	4	4
4	4	4	2	2
4	4	4	4	4
5	5	4	5	4
4	5	5	5	5
4	3	5	3	1
4	4	4	3	2
2	4	4	2	2
3	3	5	3	3
5	5	5	5	5
1	1	1	1	1
4	5	5	3	2
4	5	5	3	2
2	2	2	2	2
2	5	1	1	1
2	2	2	2	2

3	3	1	3	1
3	4	4	3	3
3	4	4	3	3
4	5	4	3	3
4	5	4	3	3
4	5	4	3	3
4	5	4	3	3
4	5	4	3	3
4	5	4	3	3
3	3	3	3	3
3	3	2	2	2
3	4	3	3	3
2	3	2	2	2
4	2	4	4	4
1	2	2	2	2
3	3	3	3	4
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
2	2	2	2	2
3	3	3	3	3
4	4	4	4	5
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	4	4	4	4
3	4	3	3	2
3	4	4	3	3
4	4	4	3	3

5	4	4	4	4
4	4	4	4	4
5	4	4	4	4
4	5	5	5	5
4	4	4	4	4
5	4	4	4	4
5	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	5	5	5	5
4	4	4	4	5
4	5	5	5	5
5	4	4	4	4
4	4	4	4	4
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
5	5	5	5	5
4	2	2	2	2
2	2	2	2	4
4	4	4	2	2
4	4	4	4	4
5	2	2	2	2
4	4	4	2	2
2	3	4	4	4
2	2	2	2	2

ANEXO N ° 12. Base de datos de Compromiso de Continuidad

Ahora mismo no abandonarí­a este establecimiento de salud porque me siento obligado con toda su gente	Creo que tengo pocas opciones de conseguir otro empleo igual si dejo este establecimiento de salud	Si continuo en este establecimiento de salud es porque en otro no tendr­a las mismas ventajas y beneficios que recibo aqu­i	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de este establecimiento de salud en estos momentos	En este momento, estar en este establecimiento de salud es una cuesti­on de necesidad más que de deseo
4	3	4	1	3
4	4	4	4	4
3	3	3	3	3
1	1	2	1	2
1	3	2	1	5
4	4	4	4	5
2	2	4	4	2
4	4	4	4	4
5	5	4	4	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
4	4	4	3	3
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
3	3	3	3	3
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5

4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
5	4	4	5	5
4	5	5	5	5
5	4	5	4	5
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5
4	4	4	4	5
3	4	4	3	3
3	4	4	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	4
3	3	2	2	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	4	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3

3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
3	3	3	3	3
2	2	2	2	2
3	3	3	3	3
3	3	3	3	2
2	2	2	2	2
4	4	4	4	4
2	4	4	4	3
5	5	5	5	5
2	2	2	2	2

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	4	4	3
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	2	2	3	3	2	2	3	5

5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4
2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5