



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Compromiso organizacional durante la COVID-19 en los
profesionales obstetras de una red integrada de salud, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Medrano Carlos, Flor Del Rosario (ORCID: [0000-0001-9314-0536](https://orcid.org/0000-0001-9314-0536))

ASESORA:

Mg. Flórez Ibarra, Jannett Maribel (ORCID: [0000-0003-4166-6733](https://orcid.org/0000-0003-4166-6733))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación lo dedico en primer lugar a Dios por ser siempre mi guía y darme la fortaleza para alcanzar mis objetivos, a mi abuelita Sabina quien es mi estrella favorita que desde el cielo me cuida.

Agradecimiento

A la universidad César Vallejo por su admirable labor de formar líderes y a mi asesora Mg. Jannett Maribel Flórez Ibarra, quien con su amplia experiencia y dedicación me brindó todas las pautas para elaborar la presente investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación:	11
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización:.....	11
3.3. Escenario de estudio:.....	13
3.4. Participantes:	13
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	14
3.6. Procedimientos:	16
3.7. Rigor científico:	17
3.8. Método de análisis de información:	17
3.9. Aspectos éticos:	17
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	18
V. CONCLUSIONES.....	25
VI. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS	33

Índice de tablas

Tabla 1 Matriz apriorística: Compromiso organizacional durante la COVID -19 en los profesionales obstetras.....	12
Tabla 2 Técnicas e instrumentos de recolección de datos de la investigación	15
Tabla 3 Guía de entrevista.....	15
Tabla 4 Validación de la entrevista: Compromiso organizacional durante la COVID-19.....	16

Índice de figuras

Figura 1 Representación del escenario de estudio: Compromiso organizacional durante la COVID-19 en los profesionales obstetras de una red integrada de salud	13
---	----

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general describir el compromiso organizacional durante la COVID-19 en los profesionales obstetras de una red integrada de salud, 2021. El escenario de estudio estuvo constituido por profesionales obstetras de los establecimientos de salud de una red integrada de salud de Lima este y se consideró por conveniencia una muestra de 10 profesionales obstetras.

La metodología fue básica con enfoque cualitativo de diseño fenomenológico en la cual se describió, comprendió y analizó tres subcategorías, compromiso afectivo, de continuidad y normativo. En la recolección de datos se aplicó las técnicas de entrevista en profundidad, evidencias fotográficas, análisis documental y se realizó la triangulación.

Se obtuvo como resultado que el compromiso afectivo en los nombrados se ha establecido por el tiempo de permanencia, se comprendió que la mayoría de los profesionales tienen compromiso de continuidad independientemente de su modalidad de contrato por los costos que implicaría abandonar la organización y escasez de oportunidad laboral; finalmente se analizó que tienen compromiso normativo por agradecimiento a los favores y oportunidades recibidos.

Se concluye que los profesionales obstetras nombrados tienen compromiso afectivo, pero predomina su compromiso de continuidad y algunos tienen compromiso normativo. Los profesionales por terceros tienen compromiso de continuidad.

Palabras clave: Compromiso laboral, COVID-19, personal de salud.

Abstract

The general objective of the research was to describe the organizational commitment during COVID-19 in obstetric professionals of an integrated health network, 2021. The study scenario consisted of obstetric professionals from health facilities of an integrated health network in Lima this and a sample of 10 obstetrician professionals was considered for convenience.

The methodology was basic with a qualitative approach to phenomenological design in which three subcategories were described, understood, and analyzed, affective, continuity and normative commitment. In data collection, in-depth interview techniques, photographic evidence, documentary analysis were applied and triangulation was carried out.

It was obtained as a result that the affective commitment in those named has been established by the time of permanence, it was understood that most of the professionals have a commitment to continuity regardless of their type of contract due to the costs that leaving the organization would imply and lack of opportunity labor; Finally, it was analyzed that they have a normative commitment out of gratitude for the favors and opportunities received.

It is concluded that the appointed obstetrician professionals have affective commitment, but their commitment to continuity predominates and some have normative commitment. Professionals by third parties have a commitment to continuity.

Keywords: Labor commitment, COVID-19, health personnel.

I. INTRODUCCIÓN

La pandemia COVID-19 destapó en muchos países las deficiencias de los sistemas de salud, ha dificultado el avance de los objetivos de desarrollo sostenible 2030 con respecto a la meta de acceso universal a los servicios de salud y por tanto se estima un incremento de la mortalidad materna y mortalidad infantil en 118 países en desarrollo (World Health Organization(WHO/OMS), 2021). En el 2020 la COVID-19 ocasionó tensión en el personal de salud por la sobrecarga laboral, riesgo de infección y muerte, pudiendo inducir al error causando daño al paciente y afectando la calidad de atención (World Health Organization (WHO/OMS), 2021a).

La solución a un problema está en identificar los factores que influyen en el cumplimiento de los objetivos y estudiar el compromiso organizacional, este elemento fortalece toda organización (Hernández Bonilla et al., 2018). La gestión de recursos humanos tiene tres pilares, uno de ellos es promover un entorno de trabajo saludable; es decir crear un entorno donde se sientan valorados y desarrollen sus capacidades (World Health Organization (WHO/OMS), 2021b).

Desde el punto de vista de Yáñez-Araque et al. (2021), la COVID-19 ha ocasionado crisis en los sistemas de salud a nivel mundial afectando el desempeño del personal de salud, en base a ello diferentes estudios en este contexto revelan que el liderazgo y el compromiso organizacional son la clave en el desempeño laboral. Asimismo Aminizadeh et al. (2020), realizaron una investigación con el objeto de establecer la correlación entre compromiso organizacional y calidad laboral del trabajador de salud durante la pandemia, afirmaron que si hubo una relación representativa y sugirieron tomar en cuenta al personal en la toma de decisiones, brindar oportunidades de desarrollo, capacitación continua y seguridad laboral para incrementar el compromiso organizacional del personal sanitario.

En América Latina y Caribe, Baez-Santana et al. (2019) mencionaron que en la actualidad el desarrollo de una organización depende de la creatividad y el compromiso laboral del recurso humano. Por otro lado, Peña-Robles et al. (2021) en un artículo sobre compromiso del trabajador de salud durante la COVID-19 refirieron que durante la pandemia se han dado cambios continuos de directivos en el sector salud generando incomodidad en el personal, siendo causa de ausentismo y licencias que disminuyó la productividad, de esta manera fue afectado el compromiso organizacional influyendo en el alcance de metas. El objetivo del

estudio fue determinar el compromiso y actitud laboral del personal de salud de Jalisco para ello utilizaron el método descriptivo y afirmaron que el reto de los directivos es llevar buena relación con el recurso humano, conocer el compromiso ayuda a identificar si los trabajadores están vinculados con los objetivos, refirieron que la mayoría solo está por motivación económica y no están comprometidos.

En el Perú la COVID-19 afectó al personal de la salud, a pesar de ello muchos continuaron trabajando de manera presencial luchando contra el coronavirus y otros en modalidad remoto. A la fecha 29 de diciembre de 2021 la plataforma digital del estado peruano registra 2 283 474 casos confirmados para COVID-19 y 202 584 fallecidos a causa del virus (Gobierno del Perú, 2021). Por consiguiente, es importante comprender cómo los personales de la salud continúan trabajando comprometidos con su organización durante la COVID-19. En un artículo Fabián Palomino (2019), analizó el compromiso organizacional y tipo de contrato del personal de salud en un hospital de Lima con el objeto de determinar la correlación, usó el método observacional, correlacional de corte transversal y reveló que no existe una relación representativa, pero observó que el personal estable tiene mayor grado de compromiso.

En una red integrada de salud de Lima este que está conformado por establecimientos de salud del primer nivel de atención; ocho centros de salud, 11 puestos de salud y un centro materno infantil. En dichas instituciones prestadoras de servicio de salud laboran 41 profesionales obstetras que atienden las necesidades de la mujer en todas sus etapas de vida en el ámbito de la salud sexual y reproductiva (Colegio de obstetras del Perú, 2016).

Durante la pandemia COVID-19 el compromiso organizacional en algunos profesionales pudo haber sido afectado por temor al contagio, insatisfacción laboral repercutiendo en la calidad de atención, productividad laboral y cumplimiento de las metas del plan operativo institucional (Gonzales, 2020). Sin embargo, a nivel de las redes integradas de salud de Lima este, no se ha realizado ningún estudio sobre el compromiso organizacional del personal de salud siendo un tema muy importante.

Teniendo en cuenta lo descrito, cobra importancia el compromiso organizacional durante la pandemia porque es un componente primordial en las instituciones de salud, por ello en este estudio se planteó como **problema principal** lo siguiente: ¿Cómo es el compromiso organizacional durante la COVID-19 en los

profesionales obstetras de una red integrada de salud, 2021? A partir de este problema se derivan los siguientes problemas específicos: a) ¿Cómo es el compromiso afectivo durante la COVID-19 en los profesionales obstetras de una red integrada de salud, 2021? b) ¿Cómo es el compromiso de continuidad durante la COVID-19 en los profesionales obstetras de una red integrada de salud, 2021? c) ¿Cómo es el compromiso normativo durante la COVID-19 en los profesionales obstetras de una red integrada de salud, 2021?

Según Fernández Bedoya (2020) existen tipos de justificación en la investigación, este estudio se justificó teóricamente porque en el Perú hay pocas investigaciones al respecto y aportará nuevos conocimientos al analizar las diversas teorías como la de Meyer & Allen (1997) que permitirá fortalecer el compromiso organizacional que es de vital importancia en el personal de salud y los hallazgos podrán ser utilizados en investigaciones futuras como antecedente. Desde un enfoque práctico se justifica porque permitirá hacer un análisis del compromiso organizacional durante la COVID-19 en los personales de salud para plantear estrategias de mejora en la gestión del recurso humano sanitario con respecto al compromiso y así optimizar la calidad de atención de los servicios de salud. Metodológicamente se justifica porque se realizará un estudio más detallado cumpliendo con el proceso de la investigación científica básica de tipo cualitativo y socialmente tiene relevancia porque ayudará a los gestores de salud a la toma de decisiones para obtener mejores resultados en beneficio de las instituciones de salud, comunidad y sociedad (de las Heras-Rosas et al., 2021).

Por tanto, el objetivo general de la investigación es describir el compromiso organizacional durante la COVID-19 en los profesionales obstetras de una red integrada de salud, 2021 y los objetivos específicos del estudio son a) Describir el compromiso afectivo durante la COVID-19 en los profesionales obstetras de una red integrada de salud, 2021. b) Comprender el compromiso de continuidad durante la COVID-19 en los profesionales obstetras de una red integrada de salud, 2021. c) Analizar el compromiso normativo durante la COVID-19 de los profesionales obstetras de una red integrada de salud, 2021.

Finalmente, por ser un estudio de tipo cualitativo no se consideró pertinente realizar la formulación de hipótesis.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes internacionales cabe mencionar en primer lugar el estudio realizado Aghalari et al. (2021) quienes evaluaron el compromiso organizacional y los factores relacionados durante la pandemia en 260 personales de la salud de Babol en el norte de Irán, refirieron que en el momento que ocurrió el brote del coronavirus tenían un alto compromiso organizacional sobre todo en los trabajadores jóvenes y atribuyen que el bajo compromiso del personal de edad avanzada se debe a la seguridad laboral a diferencia de los jóvenes que tienen contrato temporal, pero durante la pandemia varios trabajadores se negaron a prestar servicios olvidándose del compromiso con su organización, por ello sugirieron que los gestores en salud utilicen los resultados del estudio para identificar los factores que afectan el compromiso con el fin de fortalecerlos en mejora de la productividad y eficiencia de la organización. En otro estudio Mustriwati et al. (2021) investigaron el impacto del autoliderazgo y compromiso organizacional en el desempeño durante la pandemia en 52 profesionales de la salud del hospital de Sanglash en Indonesia, refirieron que la pandemia se ha convertido en una problemática de salud mundial y se espera que el personal sanitario conserve su compromiso ya que un hospital es una organización compleja que necesita de recursos humanos con alto nivel de compromiso durante la COVID-19 para mejorar la calidad del servicio; los resultados mostraron que el autoliderazgo y el compromiso organizacional afectan simultáneamente el desempeño del profesional y esperan que el estudio realizado proporcione conocimientos para mejorar la gestión del personal sanitario.

Asimismo (Machokoto, 2020), mediante entrevistas analizó el compromiso de dos profesionales de la salud y una asistente de un supermercado, quienes se encontraban trabajando durante el brote de la COVID-19 en Reino Unido, el estudio determinó que los empleados asistían a trabajar porque tenían que pagar las cuentas del hogar, temían endeudarse si dejaban su trabajo; por tanto el tipo de compromiso con su organización era de continuidad que se muestra en situaciones difíciles cuando existe alto riesgo como es el contagio del virus COVID-19, añadió que durante la emergencia sanitaria los trabajadores no consideran una obligación ir a trabajar y sugirió que en estudios futuros se realice con una muestra más significativa para confirmar el resultado obtenido.

De acuerdo con Al-Haroon & Al-Qahtani (2020) en un estudio sobre compromiso organizacional del profesional de enfermería de un hospital de Arabia Saudita, refirieron que el grado de compromiso organizacional del personal de salud influye en la productividad y calidad de la atención, el compromiso organizacional está relacionado con la edad y la nacionalidad de tal manera que el compromiso de continuidad en los profesionales fue mayor, seguida de compromiso normativo y afectivo; plantearon que en el sector salud se requiere implementar reformas, inculcar el compromiso en el personal joven contratado e involucrarlo con la visión, misión de su institución y refirieron que el estudio ayudará a mejorar las estrategias de retención del personal y mejorar el entorno laboral.

Fuentes et al. (2020) realizaron un análisis del compromiso organizacional en 64 trabajadores como estrategia para la implementación de cambios en los hospitales de Colombia y Venezuela, el resultado determinó que el personal de salud tuvo un alto compromiso organizacional siendo este un factor determinante para el logro de vencer la resistencia al cambio y los directores de estos hospitales deben aprovechar en implantar los cambios necesarios para un óptimo servicio en salud.

En otro estudio Orgambidez & Almeida (2018) han tenido como objetivo evaluar el papel predictor del compromiso y el apoyo social del supervisor y compañeros sobre el compromiso afectivo con la organización en el personal de salud de Portugal en un estudio de corte transversal con 215 profesionales de enfermería de tres hospitales, concluyeron que el apoyo del supervisor y el compromiso son determinantes del vínculo afectivo de los profesionales con sus organizaciones de salud y que el entrenamiento, formación de los supervisores en estilos de liderazgo y coaching incrementan los niveles del compromiso afectivo en las organizaciones de salud.

Finalmente Rodríguez-Fernández et al. (2021) diseñaron un modelo de compromiso organizacional aplicado a gestión en salud que explica cómo el compromiso con la organización influye en el desempeño laboral y calidad de atención hacia el paciente; sostienen que debe establecerse políticas de gestión para alcanzar la satisfacción laboral y compromiso del trabajador, evitando así que abandonen la institución por agotamiento o síndrome de burnout; por ello existe la necesidad de instalar un modelo para una adecuada gestión de recursos humanos

en las organizaciones de salud, mantener un entorno positivo desarrollando prácticas innovadoras en el trabajo para erradicar el estrés que surgen por conflictos y ambigüedades de roles al no tener claro su función dentro de la organización, por último proponen que se implementen programas de capacitación en liderazgo para inspirar y motivar al personal de salud fomentando así el compromiso organizacional.

Entre los estudios nacionales realizados cabe citar a Maximiliano Fretel (2019), quien reveló la influencia del marketing interno como una herramienta del compromiso organizacional del personal de salud que labora en un hospital regional de Huánuco, en dicho estudio determinó que el 46.2% de profesionales que hacen uso del marketing interno, es decir su organización utiliza un conjunto de estrategias para motivar a sus trabajadores, obtuvo un compromiso organizacional favorable a diferencia del 35.9% no tiene un compromiso organizacional favorable debido a que no hace uso del marketing interno, dando así a conocer que el uso del marketing interno en las organizaciones influye representativamente en el compromiso del profesional con su organización.

Contreras Alomía & Contreras Castro (2019), plantearon que una institución de salud que brinda servicios es necesario que los gestores fomenten el compromiso en sus profesionales ya que los trabajadores comprometidos con sus organizaciones son más productivos, en su estudio determinaron que la mayoría de los profesionales de una organización de salud privada en Lima desean permanecer en su institución y el compromiso afectivo, compromiso de continuidad tienen relación con la intención de permanencia pero en cuanto al compromiso normativo no hay relación significativa con la intención de permanencia de los personales de la salud.

Por otro lado, Lozano-Valdivia (2020), refirió que las instituciones de salud vienen enfrentando desafíos por el poco compromiso del personal por la falta de identidad con la misión, visión, dedicándose solo al cumplimiento de sus labores sin mostrar interés en la mejora de su servicio y en su estudio demostró el efecto de la estrategia de mejora del fortalecimiento de la cultura organizacional en 32 personales de la salud de un hospital de Huánuco en quienes aplicó un pretest cuyo resultado fue un 62,5 % desfavorable en la dimensión de compromiso del personal y después de la implementación de la estrategia de mejora en el posttest el resultado

fue favorable en 78,1%, demostró así que una estrategia de mejora fortalece la cultura organizacional y su dimensión de compromiso organizacional.

Además, Loli et al. (2015) realizaron un estudio con el objeto de conocer la relación entre el compromiso afectivo, continuo y normativo de los profesionales en las organizaciones públicas y privadas de Lima para la cual aplicaron un cuestionario a 221 profesionales, la mayoría realizaban estudios de posgrado, cuyo resultado fue que existe una tendencia favorable de compromiso organizacional y compromiso normativo, existe asociación significativa entre compromiso afectivo con el normativo, y este último no se asocia con el compromiso de continuidad. En relación con las variables sociodemográficas concluyeron que el compromiso afectivo está relacionado con la edad, estado civil y tiempo de servicio; el compromiso de continuidad con la edad y estado civil y el normativo con el lugar de donde proceden.

Adicionalmente, vale la pena mencionar a Huamaní Gabancho (2018) quien realizó una investigación con el fin de determinar la relación entre cultura organizacional y compromiso organizacional del personal de la Universidad Privada de Pucallpa, la población fue de 48, el estudio fue cuantitativo de diseño correlacional y determinó que si existe relación entre las variables, revelando que la cultura organizacional es un factor clave para mantener un alto compromiso en los trabajadores con la organización; concluyó que existe una conexión causa-efecto, es decir una institución con valores y normas hace que el personal se identifique con la organización y se obtenga resultados positivos.

La presente investigación se basa en la teoría de Meyer & Allen (1991) quienes definieron el concepto de compromiso organizacional como un estado psicológico propio de las relaciones de los trabajadores con su organización e influye para la decisión de continuar o no perteneciendo a dicha organización. Cabe mencionar otra teoría que se remonta a los años 1960 en Estado Unidos según Becker (1960), quien definió compromiso organizacional como el vínculo que establece el trabajador con su organización, que va surgiendo de a poco con el tiempo y de conforme el trabajador va invirtiendo tiempo y dedicación en su organización.

Desde un enfoque conceptual según Karami et al. (2017), compromiso organizacional del profesional de la salud fue definido como el apego psicológico

que establece el trabajador con su organización cuando se involucra, identifica con los valores, prefiere los objetivos institucionales y no los personales, existe lealtad y necesidad de permanecer en la organización. Ante un bajo compromiso organizacional conduce a problemas como rotación, ausentismo, desmotivación y disminución de la calidad de la atención que conlleva a la insatisfacción de los pacientes. Por otra parte Oliveira et al. (2017) explicaron, si se establece un alto compromiso con la organización sanitaria no se da la intención de irse, se presta un servicio de calidad y mejora la productividad, los profesionales están altamente comprometidos cuando existe satisfacción laboral, mantienen buenas relaciones con los compañeros de trabajo y realizan actividades a favor de su organización.

De acuerdo con Sepahvand et al. (2020), el compromiso organizacional es un factor que garantiza a los pacientes una atención segura y de calidad. El compromiso de los profesionales de la salud es esencial para una atención eficiente, también mejora la motivación de los profesionales que se ven afectadas por diversos factores. Asimismo Guerrero-Bejarano et al. (2021) refirieron que el compromiso organizacional es el elemento que determina la permanencia de los trabajadores en una organización, modela su forma de hacer las cosas, y disminuye la rotación del personal. El alto compromiso es una actitud deseada por toda organización porque mejora el desempeño y el clima laboral, pero lograrlo es difícil. El nivel de compromiso organizacional depende de lo que brinda la institución, por ejemplo, las instituciones públicas tienden a proporcionar una mayor seguridad a su personal, lo que genera un mayor nivel de compromiso; la edad y el tiempo en el trabajo también influye.

Meyer & Allen (1997) establecieron un modelo multidimensional del compromiso organizacional, desde entonces ha sido descrito y aplicado por muchos estudios, este modelo consideró tres componentes del compromiso organizacional como son el compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. Describieron al compromiso afectivo como vínculo sentimental y deseo de permanencia que establecen los trabajadores con su organización, compromiso de continuidad cuando permanecen en el trabajo por necesidad y por obligación moral en caso del compromiso normativo.

Como primera categoría se consideró al compromiso afectivo, según Mutonyi et al. (2021) lo definieron como estado psicológico o vínculo emocional que

une a los trabajadores con la organización de manera positiva, expresa el deseo o querer comprometerse con la organización y es el componente más deseable de toda organización, por tanto, muchas investigaciones se centraron en el compromiso afectivo. Así también Hernández Bonilla et al. (2018) describieron compromiso afectivo como aquella adhesión emocional del trabajador hacia su organización, que es adquirida a consecuencia de la satisfacción que le brinda la organización al responder las necesidades y expectativas que tiene el trabajador siente. Desde el punto de vista de Lin et al. (2021), compromiso afectivo organizativo es un elemento clave para la permanencia del personal de salud y para la prestación de un servicio de calidad. Describieron el compromiso afectivo como la identificación, el apego emocional y la participación en una organización, es decir, los propios trabajadores quieren permanecer en la institución trabajando de manera voluntaria y con pasión, mientras que los de bajo de compromiso afectivo puede provocar depresión u otros resultados negativos. Por ultimo según Mihalache & Mihalache (2021), el compromiso afectivo con la organización es el vínculo emocional de los trabajadores con su organización pero durante la pandemia por COVID-19 se puso en riesgo este vínculo con la modalidad de trabajo remoto debido a que puede disminuir la identificación del trabajador con su organización y el riesgo es mayor si la desconexión física con la organización es por un período de tiempo prolongado.

Siguiendo con la segunda categoría, el compromiso de continuidad, según Coronado-guzmán et al. (2020) fue definido como el compromiso que se origina por la inversión que el trabajador realiza en la organización a lo largo del tiempo que presta servicio en ella y la necesidad de permanecer en la institución porque le proporciona ciertos beneficios; a ello se suma la poca probabilidad de encontrar un trabajo con garantías y prestaciones similares, este compromiso se establece entonces en los costos que implica dejar la organización. Compromiso de continuidad es cuando el trabajador solo se mueve buscando su propio beneficio y no toma en cuenta los intereses de su organización; por lo que dicha dimensión se correlaciona con la rotación del personal, el trabajador realiza el mínimo de los esfuerzos que se requiere pasando desapercibido; tal es así que cuando el compromiso de continuidad es prevalente el rendimiento de la organización es muy bajo (Ávila Vila & Pascual Faura, 2020).

Finalmente, la tercera categoría o componente es el compromiso normativo, considerado como la obligación moral que el trabajador siente por permanecer en la organización debido a un compromiso de reciprocidad que adopta el trabajador por haber sido objeto de consideraciones y un trato especial. Este tipo de compromiso normativo puede verse incrementado con capacitaciones, becas y favores especiales que generan sentimientos de obligación, generalmente este tipo de compromiso dura hasta que la deuda es saldada (Littlewood Zimmerman, 2020). Por otro lado Neves et al. (2018) sostuvieron que el compromiso normativo está asociado al deber moral del trabajador hacia la organización, por los favores que le han sido brindadas condicionando un sentimiento de permanecer por obligación, este sentimiento de deber impulsa que el trabajador desempeñe las actividades con competencia, pero no hay una implicación motivacional.

Desde el punto de vista de Bunge (1992), la epistemología es el terreno adecuado para advertir la integración de la ciencia, filosofía y humanidades; tiene el propósito de indagar, comparar los sustentos teóricos y metodológicos generando nuevos aportes a la ciencia. Esta investigación pertenece a las ciencias sociales por tanto tiene importancia para la sociedad y comunidad porque permite que los gestores en salud asuman su responsabilidad con el sistema de salud y población ya que al estudiar cómo es el compromiso organizacional durante la COVID-19 que ha causado temor en los profesionales obstetras, existe la necesidad que los gestores en circunstancias difíciles tomen las acciones pertinentes (Manderson & Levine, 2020). Esta investigación tendrá trascendencia en la gestión de recursos humanos, en el sistema de salud y la comunidad científica dado que el compromiso organizacional en los trabajadores de la salud es la clave del éxito de toda organización (Rodríguez-Fernández et al., 2021). En el contexto actual y la globalización de no desarrollarse la investigación no se podrá realizar la planificación de estrategias, herramienta indispensable que sirve para tener un personal de salud comprometido con su organización para el logro de los objetivos y prestación de servicios eficientes y oportunos a la comunidad (González, 2011). Con esta investigación se busca fortalecer el compromiso organizacional e involucramiento del trabajador a través de estrategias como capacitación, reconocimientos, ascensos, que disminuyan las actitudes negativas como ausentismo, tardanzas, poco desempeño y rotación (Newstrom, 2011).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

El tipo de esta investigación es básica, Hernández-Sampieri & Mendoza Torres (2018) refirieron que este tipo de investigación produce conocimientos y teorías. Asimismo, es una investigación de tipo cualitativa, la cual se orienta en comprender los fenómenos, explorando a los participantes y tiene como objetivo describir la forma en que dichos participantes experimentan los fenómenos que los rodean, profundizando en sus diferentes puntos de vista e interpretaciones.

El diseño de la investigación será un estudio fenomenológico. Según Hernández-Sampieri & Mendoza Torres (2018) la fenomenología trabaja directamente con las declaraciones de los participantes de la investigación y busca entender las percepciones y experiencias de las personas sobre un hecho o fenómeno, las declaraciones sobre el fenómeno pueden ser variadas tanto como la experiencia humana haya observado el fenómeno en estudio, se realizan las comparaciones de las similitudes y las diferencias de las experiencia de los participantes.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización:

- Categoría 1: Compromiso organizacional durante la COVID-19
 - SC1 Compromiso afectivo
 - SC2 Compromiso de continuidad
 - SC3 Compromiso normativo

Tabla 1

Matriz apriorística: Compromiso organizacional durante la COVID -19 en los profesionales obstetras

Problema general	Objetivo general	Objetivos Específicos	Categoría	Subcategorías	Fuente documentaria
¿Cómo es el compromiso organizacional durante la COVID-19 en los profesionales obstetras de una red integrada de salud, 2021?	Describir el compromiso organizacional durante la COVID-19 en los profesionales obstetras de una red integrada de salud, 2021	Describir el compromiso afectivo durante la COVID-19 en los profesionales obstetras de una red integrada de salud, 2021.	Compromiso organizacion al durante la COVID-19	Compromiso afectivo	(Máynez Guaderrama, 2016) el trabajador se siente apreciado, considera que la institución cumple con sus expectativas y necesidades.
		Comprender el compromiso de continuidad durante la COVID-19 en los profesionales obstetras de una red integrada de salud, 2021.		Compromiso de continuidad	(Meyer & Allen, 1991) Necesidad de permanecer en la organización, existe un beneficio al continuar en la organización y un costo asociado a irse.
		Analizar el compromiso normativo durante la COVID-19 de los profesionales obstetras de una red integrada de salud, 2021.		Compromiso normativo	(Meyer & Allen, 1991) está relacionado con los valores del propio trabajador y su responsabilidad con respecto a su ética en el lugar de trabajo.

Nota. En la tabla se observa la matriz apriorística del compromiso organizacional durante la COVID-19 en los profesionales obstetras

Criterios de inclusión:

- Edad entre 25 y 60 años
- Profesionales obstetras que trabajan en los establecimientos de salud de primer nivel de atención de una red integrada de salud
- Profesionales obstetras que realizan actividades asistenciales

Criterios de exclusión:

- Profesionales obstetras que no trabajan en la red integrada de salud
- Profesionales obstetras que están realizando trabajo remoto
- Profesionales obstetras que realizan trabajo administrativo

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

La recolección de datos en una investigación cualitativa consiste en el almacenamiento de datos narrativos en los ambientes naturales y cotidianos de los participantes. El instrumento de recolección de datos en un estudio cualitativo lo realizará el propio investigador, quien utiliza diferentes técnicas o métodos como la observación, entrevista en profundidad, revisión de documentos y evidencias fotográficas (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018).

La entrevista es una de las herramientas para la recolección de datos más utilizada en una investigación cualitativa porque permite la obtención de datos o información del sujeto de estudio mediante la interacción oral con el investigador, de esta manera es más fácil que el entrevistador comprenda lo vivido del sujeto de estudio (Troncoso-Pantoja & Amaya-Placencia, 2017).

Tabla 2*Técnicas e instrumentos de recolección de datos de la investigación*

Categorías	Técnicas	Instrumento
Compromiso organizacional durante la COVID-19	Entrevista en profundidad	Guía de entrevista
	Análisis documental	Ficha documental
	Evidencia fotográfica	Fotos

Nota. En esta tabla se observa las técnicas e instrumentos de recolección de datos de la investigación.

Tabla 3*Guía de entrevista*

Sub – categorías	Preguntas
Compromiso afectivo	<p>¿Qué significado tiene el establecimiento de salud para usted?</p> <p>Coméntame ¿Cómo se siente actualmente en la institución donde trabaja a pesar de los riesgos por la COVID-19?</p> <p>¿Se siente emocionalmente ligado a este establecimiento de salud hasta el punto de que le preocupen los problemas de la institución como si fuesen suyos? ¿Por qué?</p> <p>¿Si se le presenta la oportunidad de obtener mayor beneficio o remuneración, dejaría de trabajar en el establecimiento?</p>
Compromiso de continuidad	<p>¿Cuáles cree que son las razones que le impulsarían para continuar trabajando en el establecimiento durante la COVID-19?</p> <p>¿Explique usted que cree que le pasaría si dejase la institución?</p> <p>¿En algún momento ha considerado dejar de trabajar en el establecimiento de salud? ¿Por qué?</p>

Compromiso normativo ¿A qué se debe que usted permanezca trabajando tanto tiempo para este establecimiento?
 ¿Considera que el establecimiento de salud donde trabaja merece su lealtad? ¿Por qué?
 ¿Cómo definiría el compromiso organizacional que tiene con la institución?

Nota. En esta tabla se observa la guía de entrevista.

Tabla 4

Validación de la entrevista: Compromiso organizacional durante la COVID-19

Jueces expertos		Criterios de evaluación			Evaluación final
Grado	Apellidos	Pertinencia	Relevancia	Claridad	
Mg.	Avellaneda				
	Rojas, Fernando Ramón	Si	Si	Si	Aplicable
Mg.	Jiménez				
	Suárez, Rocío	Si	Si	Si	Aplicable
Mg.	Amancio				
	Escalante, Pati Mariela	Si	Si	Si	Aplicable

Nota. Certificado de validez de contenido

3.6. Procedimientos:

Primero se realizó el recojo de la información mediante entrevistas con preguntas abiertas que se llevó a cabo de manera virtual a través de zoom y las evidencias fotográficas de manera presencial en los diferentes establecimientos de salud donde laboran los profesionales obstetras con el objetivo de recopilar información deseada para el estudio. Asimismo, en esta investigación cualitativa se realizó un

análisis documental con el propósito de identificar, describir, analizar y comprender el problema (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018).

Posteriormente se realizó la triangulación de toda la información recopilada en las entrevistas, evidencias fotográficas y análisis documental que, agrupados con el marco teórico y antecedentes, luego se describió los resultados y discusiones para finalmente realizar las conclusiones y recomendaciones.

3.7. Rigor científico:

Se realizaron entrevistas en profundidad, luego un análisis documental y se recolectó las evidencias fotográficas. Para el rigor científico teniendo en cuenta a Lema (2010) se realizó la triangulación de toda la información obtenida en las entrevistas en profundidad, el análisis documental y las evidencias fotográficas.

3.8. Método de análisis de información:

De acuerdo con Schettini & Cortazzo (2015), analizar significa hacer un buen uso de información y las formas de analizar la información es en cuatro cuestiones fundamentales: Primero es la validez interna y externa es decir se pueden realizar pruebas de validez, darle el texto a otro investigador para que lo lea críticamente, contraste con documentos oficiales y otros informantes. Lo fundamental es saber qué es lo que nos proponemos conocer. Seguidamente se realiza la representatividad que consiste en exponer claramente los hallazgos encontrados en la población estudiada. En tercer lugar, se da la teorización que es la conceptualización o teoría y finalmente la fiabilidad que tiene que ver con la técnica y la coherencia de tal manera que cualquiera que realice el mismo estudio llegue a las mismas conclusiones.

3.9. Aspectos éticos:

En la presente investigación se aplicó los siguientes aspectos éticos como la confidencialidad de los participantes, protección de los datos personales; es decir no se divulgará la información brindada en las entrevistas, seguidamente se hizo una presentación explicando el propósito del estudio y luego se realizó la solicitud del consentimiento informado antes de la entrevista (Salazar Raymond et al., 2018).

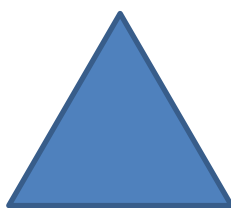
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultado para el objetivo específico 1:

Descripción del compromiso afectivo durante la COVID-19 en los profesionales obstetras de una red integrada de salud, 2021.

SC 1: Compromiso afectivo por aprecio

E: E1, E3, E4, E6, E10



AD: 1,2

EF: 1,2

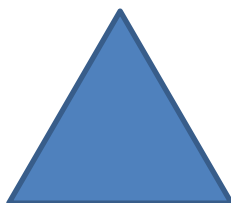
Respecto a las entrevistas en profundidad se encontró que los profesionales obstetras de una red integrada de salud refirieron que sienten un cariño especial, afecto y aprecio por su establecimiento de salud donde vienen trabajando años con condición nombrados, lo consideran como su segundo hogar donde pasan más de la mitad del tiempo de su vida, es la institución que les abrió las puertas para hacer lo que les apasiona y se sienten a gusto trabajando en su establecimiento.

Así también en las evidencias fotográficas se muestra en la figura 1 y figura 2 a los profesionales obstetras que vienen laborando bastante tiempo para su organización participan con entusiasmo y se sienten como en familia con sus compañeros en las diversas actividades demostrando su afecto y aprecio a su establecimiento de salud.

Respecto al análisis documental sobre compromiso afectivo por aprecio de acuerdo con Baez-Santana et al. (2019) describió compromiso afectivo como el aprecio que los trabajadores sienten hacia la organización que se caracteriza por su identificación y por el deseo de permanecer en ella, los investigadores prestan mayor atención a esta dimensión.

SC 2: Compromiso afectivo por identificación

E: E1, E4, E5, E6, E7, E10



AD: 1,2

EF: 3,4

Respecto a las entrevistas en profundidad se encontró que los profesionales obstetras de una red integrada de salud refirieron que se identifican con su establecimiento de salud porque son muchos años como nombrados que vienen trabajando en la institución en el cual se sienten cómodas, felices por ello les afecta y preocupa los problemas que acontecen en el establecimiento y se involucran en la búsqueda de solución.

En las evidencias fotográficas se pudo apreciar en la figura 3 y figura 4 a los profesionales obstetras que vienen trabajando desde que culminaron su SERUMS se identifican con la institución porque se involucran en los diferentes acontecimientos, se esmeran para hacer quedar bien a su institución, es decir se ponen la camiseta y sienten orgullo de pertenecer al establecimiento de salud donde prestan servicio.

Respecto al análisis documental sobre el compromiso afectivo por identificación según Lin et al. (2021) describieron el compromiso afectivo como el apego y la identificación del personal de salud con su organización, de tal manera que los propios trabajadores permanecen trabajando en su organización de manera voluntaria y con pasión porque así lo desean. El compromiso afectivo es clave en una organización porque garantiza que se brinde un servicio de calidad y la permanencia del personal.

Por tanto, se pudo describir que el compromiso afectivo durante la COVID-19 en los profesionales obstetras con su organización se ha establecido en los de condición laboral nombrado debido al tiempo que vienen trabajando en el establecimiento de salud, tal es así que sienten un gran aprecio, afecto y se identifican como su segundo hogar ya que pasan más de la mitad de su vida,

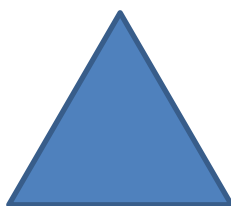
además de ello les permite hacer lo que les apasiona, se sienten muy a gusto trabajando en su establecimiento y les preocupa e involucran en los problemas institucionales. Lo encontrado en los hallazgos coincidieron con lo manifestado por los autores Baez-Santana et al. (2019) y Lin et al. (2021), compromiso afectivo como el aprecio e identificación que los trabajadores sienten hacia la organización, este tipo de compromiso es clave para brindar un servicio de calidad y asegurar la permanencia voluntaria del personal.

4.2 Resultado para el objetivo específico 2:

Comprensión del compromiso de continuidad durante la COVID-19 en los profesionales obstetras de una red integrada de salud, 2021.

SC 1: Compromiso de continuidad por costos de abandono

E: E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7, E8, E9, E10



AD: 3,4

EF: 5,6

Respecto a las entrevistas en profundidad los profesionales obstetras E1, E3, E4, E5, E6 y E10 con respecto a los costos que implicaría abandonar su organización manifestaron que han permanecido trabajando en su institución porque que tienen años trabajando desde su juventud, se sienten cómodos, tranquilos, por la estabilidad laboral, beneficios y aspecto económico que su familia necesita. E2, E8 y E9 refirieron que trabajan por modalidad tercero, su permanencia se debe a necesidad económica para cubrir los gastos de su hogar y pretenden conseguir estabilidad laboral. E7 manifestó que no ha permanecido por la remuneración sino porque se siente cómoda y tiene años trabajando en la institución, pero no tendría problema en abandonar ya que se siente preparada para trabajar en cualquier lugar.

En caso le ofreciesen mayor remuneración y aseguran estabilidad laboral los entrevistados E1, E2, E3, E4, E8 y E9 refirieron que estarían dispuestos abandonar

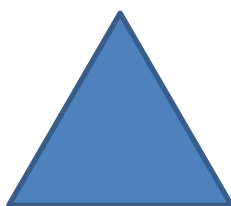
la institución, excepto E5, E6, E7 y E10 quienes manifestaron que no abandonarían su centro por mejor remuneración ya que lo económico no determina su permanencia en el establecimiento.

Así también en las evidencias fotográficas se pudo observar en la figura 5 y figura 6 que los obstetras se muestran motivados por los beneficios como bonos, que se le otorga por su condición de nombrados, también se puede observar su interés por las escalas remunerativas.

Respecto al análisis documental sobre el compromiso de continuidad por costos de abandono se tiene según Coronado-guzmán et al. (2020) el compromiso de continuidad se establece por los costos que implica abandonar la organización por la inversión que el trabajador realizó en su institución, por necesidad de permanecer porque le otorga beneficios y la poca probabilidad de encontrar un trabajo estable con los mismos beneficios.

SC 2: Compromiso de continuidad por falta de alternativas laborales

E: E1, E2, E7, E8, E9



AD: 3,4

EF: 7,8

Respecto a las entrevistas en profundidad se encontró que los profesionales obstetras de una red integrada de salud E2, E7, E8 y E9 refirieron que no fue fácil conseguir un puesto de trabajo y han permanecido por falta de alternativas laborales. E1 manifestó que ha tenido y tiene oportunidades laborales, pero no ha considerado dejar su establecimiento de salud por la tranquilidad y estabilidad.

En las evidencias fotográficas se pudo apreciar en la figura 7 y figura 8 a profesionales obstetras de modalidad de contrato tercero a pesar de no tener beneficios permanecen en su establecimiento por falta de alternativas laborales.

Respecto al análisis documental sobre el compromiso de continuidad por falta de alternativas laborales se tiene que la ausencia de alternativas hace que los trabajadores sin opciones de empleo tengan alto compromiso de continuación. Por

el contrario, los de bajo compromiso de continuación tienen poco que perder al dejar su organización porque tienen a otras oportunidades laborales. Se puede decir que es un tipo de lealtad a cambio de beneficios, prestaciones y seguridad laboral. La consecuencia de tener trabajadores comprometidos por continuación son trabajadores interesados solo en los beneficios económicos. (Littlewood Zimmerman, 2020)

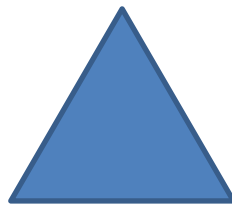
Por tanto, se pudo comprender en cuanto al compromiso de continuidad durante la COVID-19 en los profesionales obstetras se da por los costos que implica el abandono de su organización como es perder su estabilidad laboral, económica, beneficios después de haber trabajado tanto tiempo y a ello por se suma la poca o nula oportunidad laboral que le otorguen los mismos beneficios. Tanto los autores Coronado-guzmán et al. (2020) así también como Littlewood Zimmerman (2020) coincidieron con lo encontrado en los hallazgos. Ávila Vila & Pascual Faura (2020) manifestaron como compromiso de continuidad al trabajador que solo busca su propio beneficio y no le interesa los objetivos de su organización y si este tipo de compromiso prevalece repercute en el bajo rendimiento de la organización.

4.3 Resultado para el objetivo específico 3:

Análisis del compromiso normativo durante la COVID-19 de los profesionales obstetras de una red integrada de salud, 2021.

SC 1: Compromiso normativo por gratitud

E: E1, E2, E3, E6, E7, E10



AD: 5

EF: 9

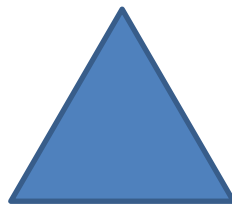
Respecto a las entrevistas en profundidad se encontró que los profesionales obstetras de una red integrada de salud manifestaron que sienten agradecimiento, gratitud hacia su organización por haber tenido la oportunidad de desarrollarse

profesionalmente, fue el primer lugar donde empezaron a trabajar, por los momentos de alegrías, el compañerismo y por ello siempre tratan de dar lo mejor. E6 refirió además que agradece a su centro por los beneficios que ha recibido como capacitaciones por convenios y facilidades en los permisos para las capacitaciones. Así también en las evidencias fotográficas se pudo apreciar en la figura 9 a una profesional obstetra agradecida con la institución por darle la oportunidad de desarrollarse profesionalmente y se siente con el deber de corresponder de alguna manera a la institución brindando en lo mejor posible un buen servicio.

Respecto al análisis documental sobre el compromiso normativo por gratitud de acuerdo con Meyer & Allen (1991) el compromiso normativo está relacionado cuando un trabajador se siente en la obligación de pertenecer a la organización por gratitud, estima y también por el tiempo de trabajo ya que se sienten con el deber de continuar en la organización.

SC 2: Compromiso normativo por obligación moral

E: E1, E3, E4, E6, E7, E10



AD: 4,5

EF: 10

Respecto a las entrevistas en profundidad se encontró que los profesionales obstetras de una red integrada de salud mencionaron que el establecimiento de salud donde trabajan merece su lealtad porque ha sido su primer trabajo en el cual tienen años trabajando en esa institución, se sienten a gusto porque les permite desarrollarse como profesionales obstetras y cuando han requerido les brindaron las facilidades para capacitarse. E6 añadió que ella particularmente ha recibido muchas facilidades con lo respecta a diplomados, maestría e incluso cursos grandes y por eso la institución merece su lealtad. Cabe mencionar que E6, E7 y E10 manifestaron que les han brindado la oportunidad de ocupar cargos en la organización.

En las evidencias fotográficas se pudo apreciar en la figura 10 al profesional obstetra recibiendo capacitación virtual en su organización y por ello se sienten con el deber y obligación moral de permanecer en la organización como compensación a los favores recibidos.

Respecto al análisis documental sobre el compromiso normativo por obligación moral (Littlewood Zimmerman, 2020) sostuvo que el compromiso normativo se origina por obligación moral que siente el trabajador con la organización, por compensación a las consideraciones y trato especial; este compromiso es mayor si ha recibido capacitaciones, becas y favores especiales generando así sentimientos de obligación. Este compromiso perdura hasta que la deuda sea saldada.

Por tanto, se pudo analizar en cuanto al compromiso normativo durante la COVID-19 en los profesionales obstetras se debió a la gratitud o agradecimiento con la institución que le brindó la oportunidad de desarrollarse profesionalmente y por tanto algunos profesionales tienen sentimiento de obligación moral, deber de lealtad por las facilidades, favores recibidos y oportunidades de ascenso, estos hallazgos encontrados coincidieron con los autores Neves et al. (2018) quienes mencionaron que este compromiso se asocia al deber moral que siente el trabajador por los favores obtenidos, así también lo sostuvo Littlewood Zimmerman (2020).

V. CONCLUSIONES

Primera:

Con relación al objetivo específico 1 correspondiente a la subcategoría compromiso afectivo se concluyó que los profesionales obstetras de modalidad de contrato nombrado que prestan servicio por muchos años se encuentran más comprometidos con su organización por el gran afecto y estima que se ha establecido y se identifican con su organización a diferencia del profesional por contrato de tercero que muestra poco afecto e identificación con su organización.

Segunda:

En relación al objetivo específico 2 correspondiente a la subcategoría compromiso de continuidad se concluyó que este tipo de compromiso predomina en los profesionales obstetras independientemente de su modalidad de contrato laboral, en el caso del personal nombrado se asocia al temor perder la estabilidad laboral, económica y beneficios otorgados por la institución y en las profesionales obstetras de contrato por tercero su compromiso de continuidad se debe a las escasas alternativas laborales que existe actualmente para los profesionales obstetras y necesidades económicas.

Tercera:

En relación con el objetivo específico 3 correspondiente a la subcategoría compromiso normativo se concluyó que los profesionales obstetras tienen un compromiso por gratitud hacia la institución; ya que para todos los profesionales obstetras ha sido su primer centro de trabajo y en su mayoría han tenido las facilidades para capacitarse.

VI. RECOMENDACIONES

Primera:

En la subcategoría 1 se recomienda que los jefes de los establecimientos de salud de la red integrada de salud formulen estrategias para desarrollar la confianza entre personal de salud, mejorar el clima laboral, integración y trabajo en equipo generando un entorno de trabajo saludable con la finalidad de fortalecer el compromiso afectivo en los profesionales obstetras.

Segunda:

En la subcategoría 2 se recomienda que los jefes de los establecimientos, responsables de recursos humanos y director de la red integrada de salud realicen las gestiones necesarias para crear programas que brinden reconocimiento al profesional obstetra y personal de salud con mejor desempeño laboral y con mayor antigüedad de servicio a través de resoluciones de felicitación, de esta manera estos profesionales estables participen de manera activa en las diferentes actividades del establecimiento de salud y se interesen por su continua capacitación. En el caso del profesional con contrato inestable brindar un entorno laboral adecuado, cambiar el tipo de contratación para que considere difícil encontrar otra institución con características similares, de esta manera se incrementaría el compromiso de continuidad y afectivo.

Tercera:

En la subcategoría 3 se recomienda para un mayor compromiso de tipo normativo que el director de la red integrada de salud en coordinación con los jefes de los establecimientos y responsables de caja chica de los establecimientos realicen continuamente incentivos como becas para cursos de actualización, congresos, especialización a los profesionales obstetras con buen desempeño laboral, de esta manera el personal de salud se sienta motivado, identificado y con la obligación moral de retribuir a la organización con su permanencia y mejor desempeño que será beneficioso para la institución.

REFERENCIAS

- Aghalari, Z., Dahms, H. U., Jafarian, S., & Gholinia, H. (2021). Evaluation of organizational and social commitments and related factors during the coronavirus pandemic of healthcare workers in northern Iran. *Globalization and Health*, 17(1). <https://doi.org/10.1186/s12992-020-00658-0>
- Al-Haroon, H. I., & Al-Qahtani, M. F. (2020). Assessment of organizational commitment among nurses in a major public hospital in Saudi Arabia. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 13, 519–526. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S268191>
- Aminizadeh, M., Saberinia, A., Salahi, S., Sarhadi, M., Jangipour Afshar, P., & Sheikhbardsiri, H. (2020). Quality of working life and organizational commitment of Iranian pre-hospital paramedic employees during the 2019 novel coronavirus outbreak. *International Journal of Healthcare Management*. <https://doi.org/10.1080/20479700.2020.1836734>
- Ávila Vila, S., & Pascual Faura, M. (2020). Marco filosófico del compromiso organizacional: discusión del modelo de Allen & Meyer, y propuesta de un nuevo modelo de estudio. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda Época*, 1(1), 201–226. <https://doi.org/10.17561//ree.v2020n1.12>
- Baez-Santana, R. A., Zayas-Agüero, P. M., Velázquez-Zaldívar, R., & Lao-León, Y. O. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, 40(1), 14–23. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362019000100014&lng=es&nrm=iso
- Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32–40. <http://www.jstor.org/stable/2773219>
- Bunge, M. (1992). *La ciencia, su método y su filosofía*. https://users.dcc.uchile.cl/~cgutierr/cursos/INV/bunge_ciencia.pdf
- Colegio de obstetras del Perú. (2016). *Código de ética y deontología*. <https://www.crolimacallao.org.pe/documentos/Normativa-Institucional/CODIGO-DE-ETICA-Y-DEONTOLOGIA.pdf>
- Contreras Alomía, I. A., & Contreras Castro, F. L. (2019). Compromiso organizacional y la intención de permanencia de los profesionales de

- enfermería en una institución de salud privada, Lima. *Revista Científica de Ciencias de La Salud*, 11(2), 22–31. <https://doi.org/10.17162/rccs.v11i2.745>
- Coronado-guzmán, G., Valdivia-velasco, M., Aguilera-dávila, A., & Alvarado-Carrillo, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, 60. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006>
- de las Heras-Rosas, C., Herrera, J., & Rodríguez-Fernández, M. (2021). Organisational commitment in healthcare systems: A bibliometric analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 1–21. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052271>
- Fabián Palomino, S. M. (2019). Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social (Lima, Perú), 2017. *Gerencia y Políticas de Salud*, 18(37), 1–20. <https://doi.org/10.11144/javeriana.rgps18-37.cocl>
- Fernández Bedoya, V. H. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espí-ritu Emprendedor TES*, 4(3), 65–76. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Fuentes, C. L., López, D. D., & Moya, F. O. (2020). Compromiso organizacional como estrategia de cambio en hospitales públicos de Colombia y Venezuela. *Revista Espacios*, 41(22), 316–327. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p22.pdf>
- Gobierno del Perú. (2021). *Coronavirus (COVID-19) en el Perú*. <https://www.gob.pe/coronavirus#casos>
- González, F. (2011). Modernización de la Gestión Pública. *Revista de Administración Pública*. https://www.academia.edu/31926840/Modernización_de_la_Gestión_Pública?bulkDownload=thisPaper-topRelated-sameAuthor-citingThis-citedByThis-secondOrderCitations&from=cover_page
- Gonzales, M. R. (2020). Experiencia de enfermería en la atención de pacientes con COVID-19 en primer nivel de atención. *Health Care & Global Health*, 4(1), 37–42. <https://doi.org/10.22258/hgh.2020.41.73>
- Guerrero-Bejarano, M. A., Manosalvas-Vaca, C., Salvador- García, C. R., Carhuancho-Mendoza, I. M., Maino Isaías, A. A., & Silva Siu, D. R. (2021). La mediación de la satisfacción laboral en la relación del estilo de liderazgo y el

- compromiso organizacional. *Apuntes Universitarios*, 11(2), 235–265.
<https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/657>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación*.
https://www.academia.edu/43711980/METODOLOGÍA_DE_LA_INVESTIGACIÓN_LAS_RUTAS_CUANTITATIVA_CUALITATIVA_Y_MIXTA
- Hernández Bonilla, B. E., Ruiz Reynoso, A. M., Ramírez Cortés, V., Sandoval Trujillo, S. J., & Méndez Guevara, 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>
- Huamaní Gabancho, L. E. (2018). *La cultura organizacional y el compromiso organizacional del personal de la escuela profesional de derecho de la universidad privada de Pucallpa*, 2017. 3(2), 57–65.
<https://doi.org/10.37292/riccva.v3i02.109>
- Karami, A., Farokhzadian, J., & Foroughameri, G. (2017). Nurses' professional competency and organizational commitment: Is it important for human resource management? *PLOS ONE*, 12(11), 1–15.
<https://doi.org/10.1371/JOURNAL.PONE.0187863>
- Lema, C. A. (2010). La triangulación metodológica en sociología: Avances y limitaciones. *Memoria Académica*.
https://memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.5092/ev.5092.pdf
- Lin, X., Zhu, Y., Wang, C., & Wang, F. (2021). Relationship among affective commitment, occupational stressors, and calling of psychiatrists in Shanghai. *Medicine*, 100(27), 1–7. <https://doi.org/10.1097/MD.00000000000026615>
- Littlewood Zimmerman, H. F. (2020). La paradoja del Compromiso. *Investigación Administrativa*, 49–2. <https://doi.org/10.35426/iav49n126.01>
- Loli, A., Montgomery, W., Ceron, F., Del Carpio, J., Navarro, V., & Llacho, K. (2015). Compromiso organizacional y sentimiento de permanencia de los profesionales en las organizaciones públicas y privadas de Lima Metropolitana. *Revista IIPSI*, 18, 105–123.
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/1178>

- Lozano-Valdivia, D. (2020). Estrategia de fortalecimiento y mejora de la cultura organizacional de un Hospital Público, Huánuco- 2018. *Gaceta Científica*, 6(4), 181–191. <https://doi.org/10.46794/gacien.6.4.977>
- Machokoto, W. (2020). a Commitment Under Challenging Circumstances: Analysing Employee Commitment During the Fight Against Covid-19 in the Uk. *International Journal of Advanced Research*, 08(04), 516–522. <https://doi.org/10.21474/ijar01/10803>
- Manderson, L., & Levine, S. (2020). COVID-19, Risk, Fear, and Fall-out. *Medical Anthropology: Cross Cultural Studies in Health and Illness*, 39(5), 367–370. <https://doi.org/10.1080/01459740.2020.1746301>
- Maximiliano Fretel, K. (2019). Marketing interno como herramienta para lograr el compromiso organizacional del profesional de enfermería, Huánuco – 2018. *Gaceta Científica*, 5(1), 30–35. <https://doi.org/10.46794/gacien.5.1.431>
- Máynez Guaderrama, A. I. (2016). Cultura y compromiso afectivo: ¿influyen sobre la transferencia interna del conocimiento? *Contaduría y Administración*, 61(4), 666–681. <https://doi.org/10.1016/j.cya.2016.06.003>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (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. P., & Allen, N. J. (1997). Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application. *SAGE Publications, Inc.* <https://www.doi.org/10.4135/9781452231556>
- Mihalache, M., & Mihalache, O. (2021). How workplace support for the COVID-19 pandemic and personality traits affect changes in employees' affective commitment to the organization and job-related well-being. *Human Resource Management*, 1–20. <https://doi.org/10.1002/hrm.22082>
- Mustriwati, K. A., Sudarmika, P., & Candiasa, I. M. (2021). The impact of self-leadership and organizational commitment on the performance of COVID-19 nurses. *Kontak*, 23(1), 40–44. <https://doi.org/10.32725/kont.2021.005>
- Mutonyi, B. R., Slåtten, T., & Lien, G. (2021). Fostering innovative behavior in health organizations: a PLS-SEM analysis of Norwegian hospital employees. *BMC Health Services Research*, 21(1), 1–15. <https://doi.org/10.1186/s12913-021->

- Neves, T., Graveto, J. M. G. N., Rodrigues, V., Marôco, J., & Parreira, P. (2018). Organizational commitment, psychometric qualities and invariance of the meyer and allen questionnaire for portuguese nurses. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 26. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.2407.3021>
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (Mc Graw Hi). <https://www.untumbes.edu.pe//vcs/biblioteca/document/varioslibros/0485>.
Comportamiento humano en el trabajo.pdf
- Oliveira, D. R. De, Griep, R. H., Portela, L. F., & Rotenberg, L. (2017). Intention to leave profession , psychosocial environment and self-rated health among registered nurses from large hospitals in Brazil : a cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12913-016-1949-6>
- Orgambídez, A., & Almeida, H. (2018). Predictors of organizational commitment in nursing: Results from Portugal. *Investigacion y Educacion En Enfermeria*, 36(1). <https://doi.org/10.17533/udea.iee.v36n1e14>
- Peña-Robles, L., Martínez -Melendres, B., & Mendez-Magaña, A. . (2021). Compromiso organizacional y actitud laboral del personal de salud durante la pandemia por COVID-19 (SARS-CoV-2). *Revista Médico-Científica de La Secretaría de Salud Jalisco*, 14–19. https://ssj.jalisco.gob.mx/sites/ssj.jalisco.gob.mx/files/revista_saludjalisco_4_edicion_especial_2021_0.pdf#page=16
- Rodríguez-Fernández, M., Herrera, J., & de las Heras-Rosas, C. (2021). Model of organizational commitment applied to health management systems. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(9). <https://doi.org/10.3390/ijerph18094496>
- Salazar Raymond, M. B., Icaza Guevara, M. de F., & Alejo Machado, O. J. (2018). The importance of ethics in research. *Universidad y Sociedad*, 10(1), 305–311. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Schettini, P., & Cortazzo, I. (2015). Análisis de datos cualitativos en la investigación social. *Facultad de Trabajo Social*, 62–63. http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/49017/Documento_completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sepahvand, F., Mohammadipour, F., Parvizy, S., Zagheri Tafreshi, M., Skerrett, V.,

- & Atashzadeh-Shoorideh, F. (2020). Improving nurses' organizational commitment by participating in their performance appraisal process. *Journal of Nursing Management*, 28(3), 595–605. <https://doi.org/10.1111/JONM.12961>
- Troncoso-Pantoja, C., & Amaya-Placencia, A. (2017). Interview: A practical guide for qualitative data collection in health research. *Revista Facultad de Medicina*, 65(2), 329–332. <https://doi.org/10.15446/REVFACMED.V65N2.60235>
- World Health Organization(WHO/OMS). (2021). Aplicación de la agenda 2030 para el desarrollo sostenible. 74.^a ASAMBLEA MUNDIAL DE LA SALUD, 1–13. <https://doi.org/10.2307/j.ctv1kr4mw2.43>
- World Health Organization (WHO/OMS). (2021a). Personal sanitario : orientaciones estratégicas mundiales sobre enfermería y partería. 74 Asamblea Mundial de La Salud, 73(30), 1–6. https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA74/A74_13-sp.pdf
- World Health Organization (WHO/OMS). (2021b). Recursos humanos : informe anual. 74 Asamblea Mundial de La Salud, 1–16. https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA74/A74_25-sp.pdf
- Yáñez-Araque, B., Gómez-Cantarino, S., Gutiérrez-Broncano, S., & López-Ruiz, V. R. (2021). Examining the determinants of healthcare workers' performance: a configurational analysis during covid-19 times. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(11). <https://doi.org/10.3390/ijerph18115671>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de categorización

Título de la Tesis: “Compromiso organizacional durante la COVID-19 en los profesionales obstetras de una red integrada de salud, 2021”.

Autor: Flor Del Rosario Medrano Carlos

Planteamiento del Problema	Problemas de Investigación	Objetivo de Investigación	Supuestos Categóricos (Hipótesis)	Categorías	Sub categorías	Fuentes	Técnicas	Instrumentos	
En la presente Tesis centraremos el estudio en el compromiso organizacional durante la COVID-19 en los profesionales obstetras, por lo que durante la emergencia sanitaria al parecer se ha visto afectado el compromiso de los profesionales con su organización ante el temor al contagio con el virus. Problema general: ¿Cómo es el compromiso organizacional durante la COVID-19 en los profesionales obstetras de una red integrada de salud, 2021?	¿Cómo es el compromiso afectivo durante la COVID-19 en los profesionales obstetras de una red integrada de salud, 2021?	Describir el compromiso organizacional durante la COVID-19 en los profesionales obstetras de una red integrada de salud, 2021	El compromiso organizacional durante la COVID-19 en los profesionales obstetras influirá significativamente en la calidad de atención y productividad laboral.	C1: Compromiso organizacional durante la COVID-19	<ul style="list-style-type: none"> Compromiso afectivo 	Entrevistas a 10 profesionales obstetras de una red integrada de salud	<ul style="list-style-type: none"> Entrevista en profundidad Análisis documental Evidencias fotográficas 	<ul style="list-style-type: none"> Guía de preguntas de Entrevista en profundidad Matriz de recolección de datos de artículos Fotos 	
	¿Cómo es el compromiso de continuidad durante la COVID-19 en los profesionales obstetras de una red integrada de salud, 2021?	Comprender el compromiso de continuidad durante la COVID-19 en los profesionales obstetras de una red integrada de salud, 2021				<ul style="list-style-type: none"> Compromiso de continuidad 		<ul style="list-style-type: none"> Entrevista en profundidad Análisis documental Evidencias fotográficas 	<ul style="list-style-type: none"> Guía de preguntas de Entrevista en profundidad Matriz de recolección de datos de artículos Fotos
	¿Cómo es el compromiso normativo durante la COVID-19 en los profesionales obstetras de una red integrada de salud, 2021?	Analizar el compromiso normativo durante la COVID-19 de los profesionales obstetras de una red integrada de salud, 2021				<ul style="list-style-type: none"> Compromiso normativo 		<ul style="list-style-type: none"> Entrevista en profundidad Análisis documental Evidencias fotográficas 	<ul style="list-style-type: none"> Guía de preguntas de Entrevista en profundidad Matriz de recolección de datos de artículos Fotos

Anexo 2:

Instrumento: Guía de entrevista

Técnica: Entrevista a profundidad

N° de Entrevista

Categoría: Compromiso organizacional durante la COVID-19

Fecha:

Código del Entrevistado:

N	SUB CATEGORÍA: COMPROMISO AFECTIVO
1	¿Qué significado tiene para usted su establecimiento de salud?
2	Coméntame ¿Cómo usted se siente actualmente en la institución donde trabaja a pesar de los riesgos por la COVID-19?
3	¿Se siente emocionalmente ligada en su establecimiento de salud hasta el punto de que le preocupen los problemas de la institución como si fuesen suyos? ¿Por qué?
4	¿Si usted se le presenta la oportunidad de obtener mayor beneficio o remuneración, dejaría de trabajar en su establecimiento?
	SUB CATEGORIA: COMPROMISO DE CONTINUIDAD
1	¿Cuáles son las razones que le impulsarían para continuar trabajando en el establecimiento durante la COVID-19?
2	Explique usted ¿Qué cree que le pasaría si dejase la institución?
3	¿En algún momento ha considerado dejar de trabajar en el establecimiento de salud? ¿Por qué?
	SUB CATEGORIA: COMPROMISO NORMATIVO
1	¿A qué se debe que usted permanezca trabajando tanto tiempo en su establecimiento?
2	¿Considera que el establecimiento de salud donde trabaja merece su lealtad? ¿Por qué?
3	¿Cómo definiría el compromiso organizacional que tiene con su institución?

Nota: Elaborado por el propio investigador

Anexo 3: Validaciones



SOLICITO: Validación de Instrumento de recojo de información

Sr.: Fernando Ramón Avellaneda Rojas

Yo, Flor Del Rosario Medrano Carlos, identificada con **DNI N.º 42900685**, alumna de la Escuela Profesional de POSGRADO, a usted con el debido respeto me presento y le manifiesto.

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que vengo elaborando, titulada: "**Compromiso organizacional durante la COVID-19 en los profesionales obstetras de una red integrada de salud, 2021**", solicito a usted se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

- Matriz de Categorización
- Validación de la Guía Entrevista en profundidad
- Validez del Instrumento de Investigación.
- Constancia de Juicio.

Por lo tanto:

A usted, ruego acceder a mi petición

Lima, 22 de octubre del 2021

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Flor Del Rosario Medrano Carlos', is positioned above a horizontal line.

Flor Del Rosario Medrano Carlos
DNI N.º 42900685

VALIDACION DE ENTREVISTA: JUICIO DE EXPERTOS

Indicaciones: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems que conforman el instrumento que le mostramos, marque con una "x" en el recuadro que considere conveniente y de acuerdo con su experiencia y especialidad profesional, denotando si cuenta o no con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

CATEGORIA COMPROMISO ORGANIZACIONAL DURANTE LA COVID-19

N	SUB CATEGORIA: COMPROMISO AFECTIVO
1	¿Qué significado tiene el establecimiento de salud para usted?
2	Coméntame ¿Cómo se siente actualmente en la institución donde trabaja a pesar de los riesgos por la COVID-19?
3	¿Se siente emocionalmente ligado a este establecimiento de salud hasta el punto de que le preocupen los problemas de la institución como si fuesen suyos? ¿Por qué?
4	¿Si se le presenta la oportunidad de obtener mayor beneficio o remuneración, dejaría de trabajar en el establecimiento?
	SUB CATEGORIA: COMPROMISO DE CONTINUIDAD
1	¿Cuáles cree que son las razones que le impulsarían para continuar trabajando en el establecimiento durante la COVID-19?
2	¿Explique usted que cree que le pasaría si dejase la institución?
3	¿En algún momento ha considerado dejar de trabajar en el establecimiento de salud ¿Por qué?
	SUB CATEGORIA: COMPROMISO NORMATIVO
1	¿A qué se debe que usted permanezca trabajando tanto tiempo para este establecimiento?
2	¿Considera que el establecimiento de salud donde trabaja merece su lealtad? ¿Por qué?
3	¿Cómo definiría el compromiso organizacional que tiene con la institución?

Recomendaciones:

.....

Apellidos y Nombre	Avellaneda Rojas, Fernando Ramón
Grado Académico	Maestro en Gestión Pública
Mención	

.....



Firma

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION: JUICIO DE EXPERTOS

Título de la Tesis: "Compromiso organizacional durante la COVID-19 en los profesionales obstetras de una red integrada de salud, 2021".

Instrucciones: Luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación con los documentos que se le adjunta, le solicitamos que en base a su experiencia y criterio profesional valide dicho instrumento para su posterior aplicación.

Nota: Para cada criterio considere la escala del 1 al 5

Criterios de validez	1	2	3	4	5	Argumento	Observaciones
Validez de contenido					X	EXISTE COHERENCIA	
Validez de criterio					X	EXISTE COHERENCIA	
Validez de constructo					X	EXISTE COHERENCIA	
Validez Metodológica					X	EXISTE COHERENCIA	
Total, parcial							
Total					20		

Puntuaciones:

De 1 a 11: No es válido reformular

De 12 al 14: No es válido modificar

De 15 al 17: Es válido mejorar

De 18 al 20: Es válido aplicar EL INSTRUMENTO

Apellidos y Nombre	Avellaneda Rojas, Fernando Ramón
Grado Académico	Maestro en Gestión Pública
Mención	



Apellidos y Nombres



CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO

Yo, Fernando Ramón Avellaneda Rojas, con DNI N.º 07685174 A través del presente documento certifico que realice el juicio de expertos al presente instrumento diseñado por el graduando Flor Del Rosario Medrano Carlos, para obtener el grado de maestra, en la Universidad Privada Cesar Vallejo, para la investigación titulada **“Compromiso organizacional durante la COVID-19 en los profesionales obstetras de una red integrada de salud, 2021”**, requisito fundamental para optar el grado de maestra en gestión de los servicios de la salud.

Lima, 22 de octubre del 2021

Atentamente



Avellaneda Rojas, Fernando Ramón
Maestro en Gestión Pública

SOLICITO: Validación de Instrumento de recojo de información

Sr.(a):**Rocio Jiménez Suárez**.....

Yo, Flor Del Rosario Medrano Carlos, identificada con **DNI N.º 42900685**, alumna de la Escuela Profesional de POSGRADO, a usted con el debido respeto me presento y le manifiesto.

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que vengo elaborando, titulada: "**Compromiso organizacional durante la COVID-19 en los profesionales obstetras de una red integrada de salud, 2021**", solicito a usted se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

- Matriz de Categorización
- Validación de la Guía Entrevista en profundidad
- Validez del Instrumento de Investigación.
- Constancia de Juicio.

Por lo tanto:

A usted, ruego acceder a mi petición

Lima, 22 de octubre del 2021



Flor Del Rosario Medrano Carlos
DNI N.º 42900685

VALIDACION DE ENTREVISTA: JUICIO DE EXPERTOS

Indicaciones: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems que conforman el instrumento que le mostramos, marque con una "x" en el recuadro que considere conveniente y de acuerdo con su experiencia y especialidad profesional, denotando si cuenta o no con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

CATEGORIA COMPROMISO ORGANIZACIONAL DURANTE LA COVID-19

N	SUB CATEGORIA: COMPROMISO AFECTIVO
1	¿Qué significado tiene el establecimiento de salud para usted?
2	Coméntame ¿Cómo se siente actualmente en la institución donde trabaja a pesar de los riesgos por la COVID-19?
3	¿Se siente emocionalmente ligado a este establecimiento de salud hasta el punto de que le preocupen los problemas de la institución como si fuesen suyos? ¿Por qué?
4	¿Si se le presenta la oportunidad de obtener mayor beneficio o remuneración, dejaría de trabajar en el establecimiento?
SUB CATEGORIA: COMPROMISO DE CONTINUIDAD	
1	¿Cuáles cree que son las razones que le impulsarían para continuar trabajando en el establecimiento durante la COVID-19?
2	¿Explique usted que cree que le pasaría si dejase la institución?
3	¿En algún momento ha considerado dejar de trabajar en el establecimiento de salud ¿Por qué?
SUB CATEGORIA: COMPROMISO NORMATIVO	
1	¿A qué se debe que usted permanezca trabajando tanto tiempo para este establecimiento?
2	¿Considera que el establecimiento de salud donde trabaja merece su lealtad? ¿Por qué?
3	¿Cómo definiría el compromiso organizacional que tiene con la institución?

Recomendaciones:

Apellidos y Nombre	Jiménez Suárez, Rocio
Grado Académico	Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud
Mención	



Firma

Especialidad

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION: JUICIO DE EXPERTOS

Título de la Tesis: "Compromiso organizacional durante la COVID-19 en los profesionales obstetras de una red integrada de salud, 2021".

Instrucciones: Luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación con los documentos que se le adjunta, le solicitamos que en base a su experiencia y criterio profesional valide dicho instrumento para su posterior aplicación.

Nota: Para cada criterio considere la escala del 1 al 5

Criterios de validez	1	2	3	4	5	Argumento	Observaciones
Validez de contenido					x	Existe coherencia	
Validez de criterio					x	Existe coherencia	
Validez de constructo					x	Existe coherencia	
Validez Metodológica					x	Existe coherencia	
Total, parcial							
Total					20		

Puntuaciones:

De 1 a 11: No es válido reformular

De 12 al 14: No es válido modificar

De 15 al 17: Es válido mejorar

De 18 al 20: Es válido aplicar *el instrumento*

Apellidos y Nombre	Jiménez Juárez, Rocio
Grado Académico	Maestro en Gestión de los Servicio de la Salud
Mención	

.....

 Firma




CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO

Yo,Rocio Jiménez Suárez....., con DNI N.º07683556.....
A través del presente documento certifico que realice el juicio de expertos al presente instrumento diseñado por el graduando Flor Del Rosario Medrano Carlos, para obtener el grado de maestra, en la Universidad Privada Cesar Vallejo, para la investigación titulada **“Compromiso organizacional durante la COVID-19 en los profesionales obstetras de una red integrada de salud, 2021”**, requisito fundamental para optar el grado de maestra en gestión de los servicios de la salud.

Lima, 22 de octubre del 2021

Atentamente

Apellidos y Nombres:


Jiménez Juárez, Rocio

Firma:

Especialidad:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud



SOLICITO: Validación de Instrumento de recojo de información

Sr.(a):**Pati Mariela Amancio Escalante**.....

Yo, Flor Del Rosario Medrano Carlos, identificada con **DNI N.º 42900685**, alumna de la Escuela Profesional de POSGRADO, a usted con el debido respeto me presento y le manifiesto.

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que vengo elaborando, titulada: "**Compromiso organizacional durante la COVID-19 en los profesionales obstetras de una red integrada de salud, 2021**", solicito a usted se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

- Matriz de Categorización
- Validación de la Guía Entrevista en profundidad
- Validez del Instrumento de Investigación.
- Constancia de Juicio.

Por lo tanto:

A usted, ruego acceder a mi petición

Lima, 22 de octubre del 2021

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Flor Del Rosario Medrano Carlos", is written above a horizontal line.

Flor Del Rosario Medrano Carlos
DNI N.º 42900685

VALIDACION DE ENTREVISTA: JUICIO DE EXPERTOS

Indicaciones: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems que conforman el instrumento que le mostramos, marque con una "x" en el recuadro que considere conveniente y de acuerdo con su experiencia y especialidad profesional, denotando si cuenta o no con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

CATEGORIA COMPROMISO ORGANIZACIONAL DURANTE LA COVID-19

N	SUB CATEGORIA: COMPROMISO AFECTIVO
1	¿Qué significado tiene el establecimiento de salud para usted?
2	Coméntame ¿Cómo se siente actualmente en la institución donde trabaja a pesar de los riesgos por la COVID-19?
3	¿Se siente emocionalmente ligado a este establecimiento de salud hasta el punto de que le preocupen los problemas de la institución como si fuesen suyos? ¿Por qué?
4	¿Si se le presenta la oportunidad de obtener mayor beneficio o remuneración, dejaría de trabajar en el establecimiento?
	SUB CATEGORIA: COMPROMISO DE CONTINUIDAD
1	¿Cuáles cree que son las razones que le impulsarían para continuar trabajando en el establecimiento durante la COVID-19?
2	¿Explique usted que cree que le pasaría si dejase la institución?
3	¿En algún momento ha considerado dejar de trabajar en el establecimiento de salud ¿Por qué?
	SUB CATEGORIA: COMPROMISO NORMATIVO
1	¿A qué se debe que usted permanezca trabajando tanto tiempo para este establecimiento?
2	¿Considera que el establecimiento de salud donde trabaja merece su lealtad? ¿Por qué?
3	¿Cómo definiría el compromiso organizacional que tiene con la institución?

Recomendaciones:

.....

Apellidos y Nombre	Amancio Escalante, Pati Mariela
Grado Académico	Maestra en ciencias de la educación
Mención	Investigación y Docencia Superior



Firma

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION: JUICIO DE EXPERTOS

Título de la Tesis: "Compromiso organizacional durante la COVID -19 en los profesionales obstetras de una red integrada de salud, 2021".

Instrucciones: Luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación con los documentos que se le adjunta, le solicitamos que en base a su experiencia y criterio profesional valide dicho instrumento para su posterior aplicación.

Nota: Para cada criterio considere la escala del 1 al 5

Criterios de validez	1	2	3	4	5	Argumento	Observaciones
Validez de contenido					X	Existe pertinencia	
Validez de criterio					X	Existe pertinencia	
Validez de constructo					X	Existe pertinencia	
Validez Metodológica					X	Existe pertinencia	
Total, parcial							
Total					20		

Puntuaciones:

De 1 a 11: No es válido reformular

De 12 al 14: No es válido modificar

De 15 al 17: Es válido mejorar

De 18 al 20: Es válido aplicar ... *El instrumento.*

Apellidos y Nombre	Amancio Escalante, Pati Mariela
Grado Académico	Maestra en Ciencias de la Educación
Mención	Investigación y Docencia Superior

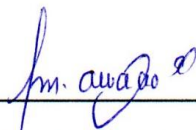
Am. Escalante
.....
Firma

CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO

Yo, Pati Mariela, Amancio Escalante, con DNI N.º 16169608 A través del presente documento certifico que realice el juicio de expertos al presente instrumento diseñado por el graduando Flor Del Rosario Medrano Carlos, para obtener el grado de maestra, en la Universidad Privada Cesar Vallejo, para la investigación titulada “**Compromiso organizacional durante la COVID-19 en los profesionales obstetras de una red integrada de salud, 2021**”, requisito fundamental para optar el grado de maestra en gestión de los servicios de la salud.

Lima, 22 de octubre del 2021

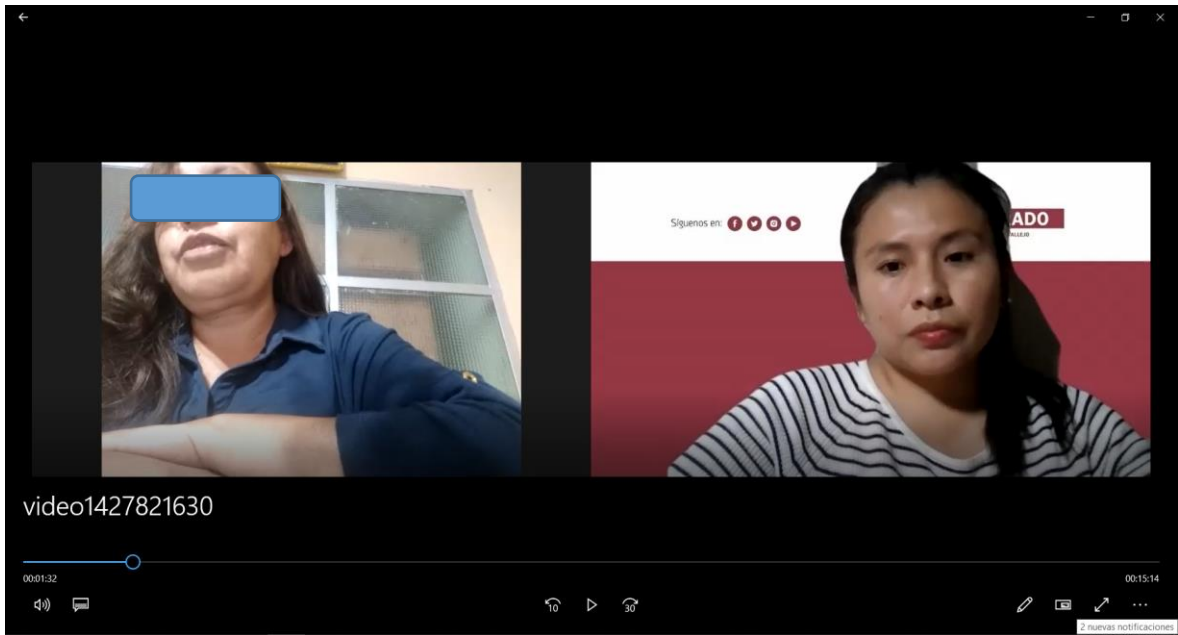
Atentamente



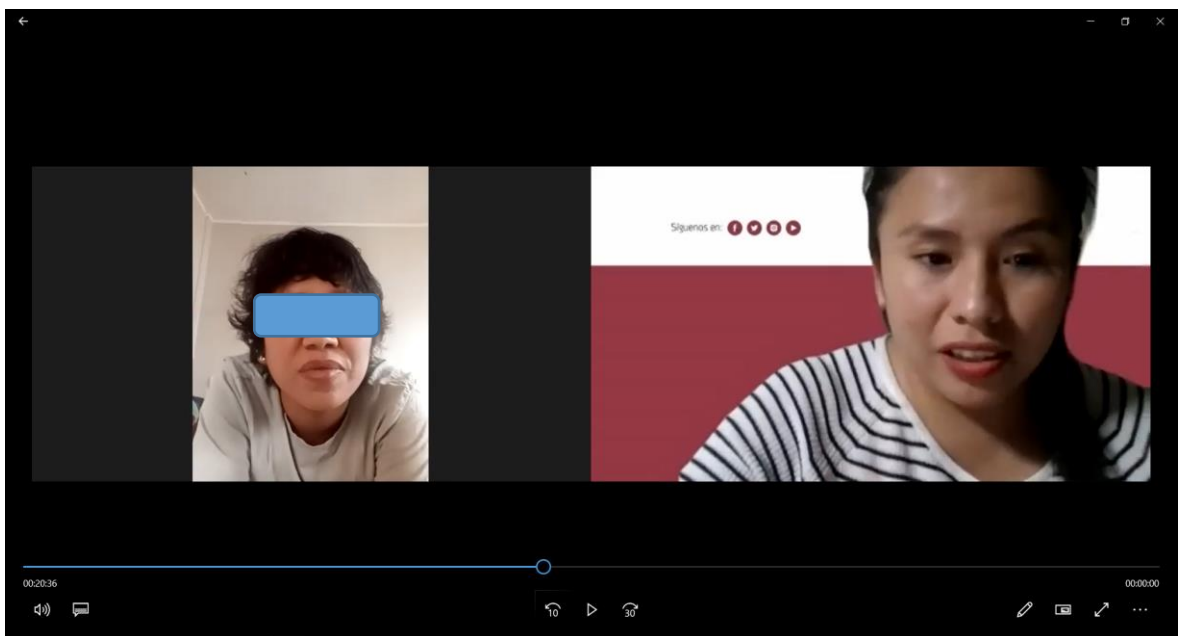
Amancio Escalante, Pati Mariela

Mtra. Investigación y Docencia Superior

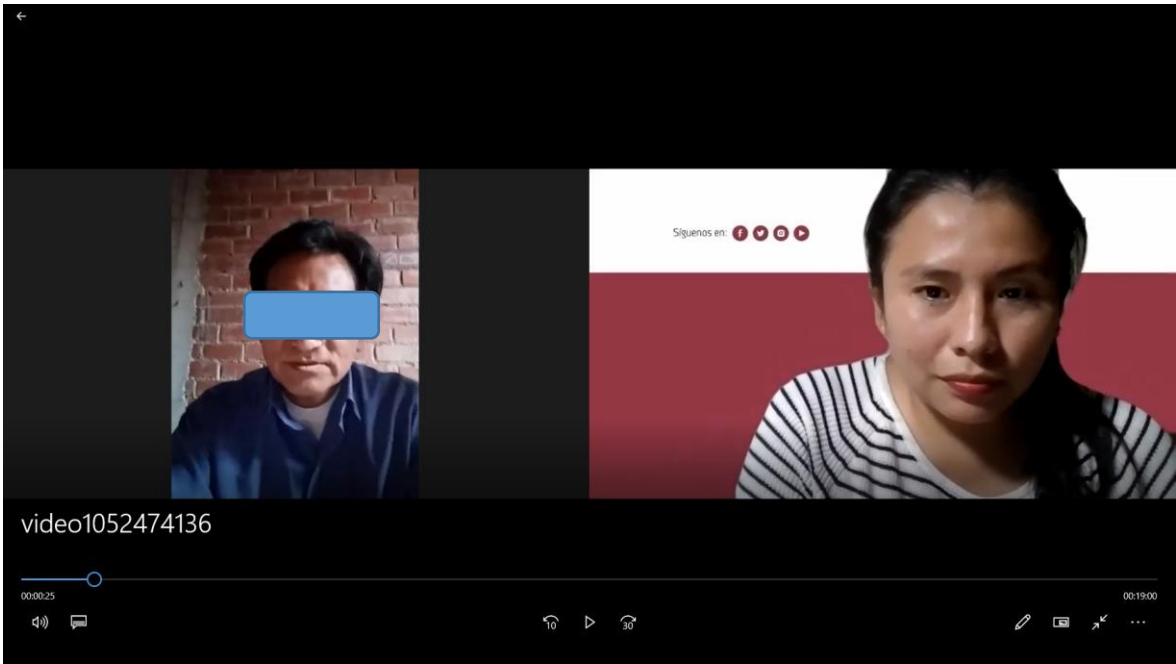
Anexo 4: Paneaux de zoom de las entrevistas en profundidad



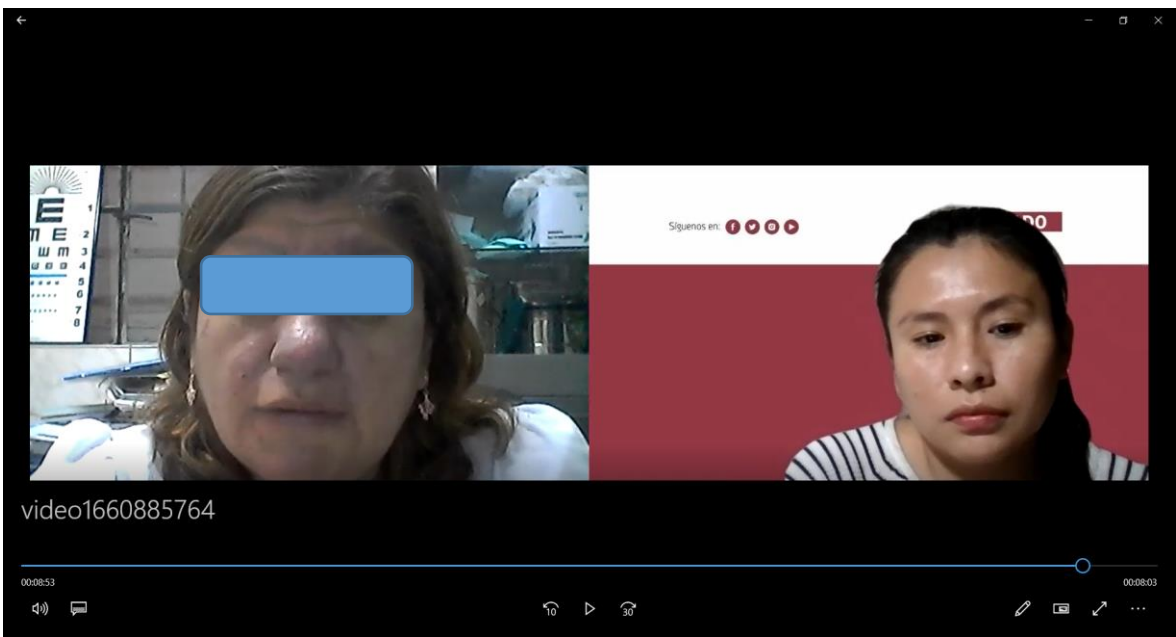
<https://us05web.zoom.us/j/83497760439?pwd=N2N3cEZWSFFwN3BNRXdrTmIVM05kZz09>



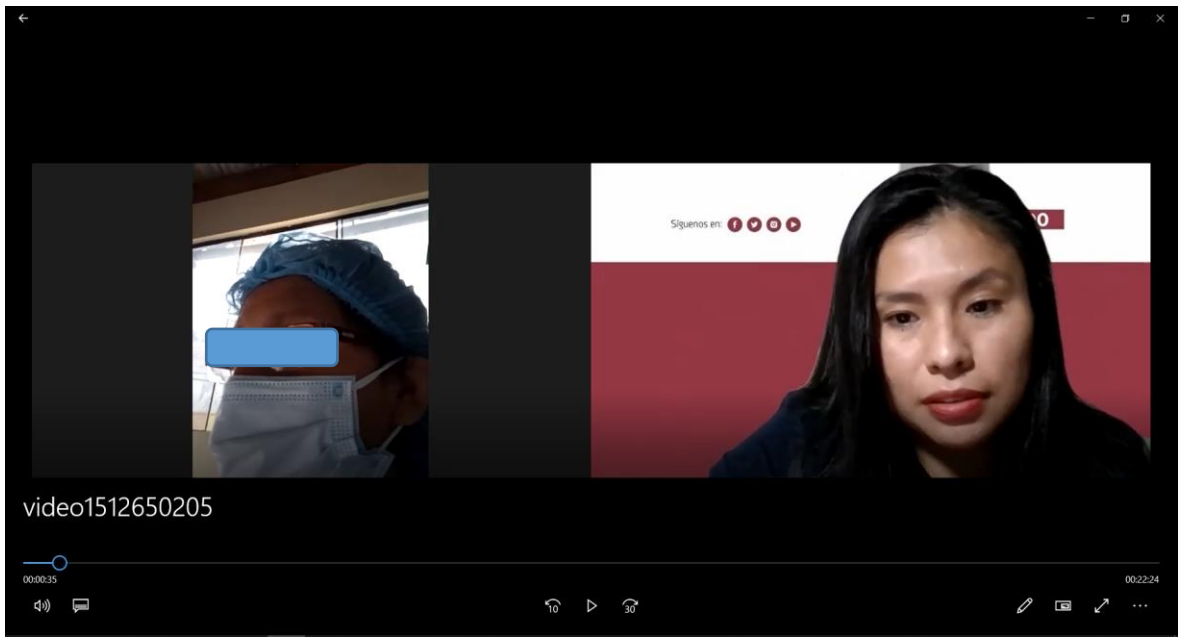
<https://us05web.zoom.us/j/89382418762?pwd=d1kwNVFWNE44WVNxdkUwNlIdaWjBNQT09>



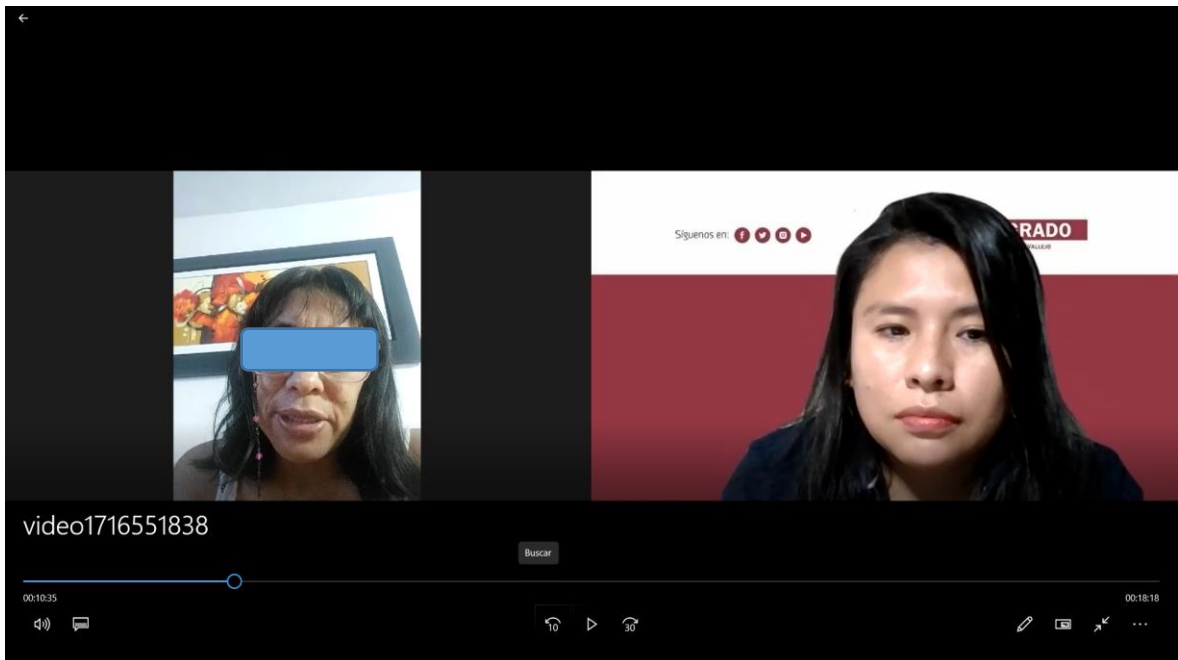
<https://us05web.zoom.us/j/89350347480?pwd=UWFoc1U5TzVkb1NhZXo2KzNuUHpGZz09>



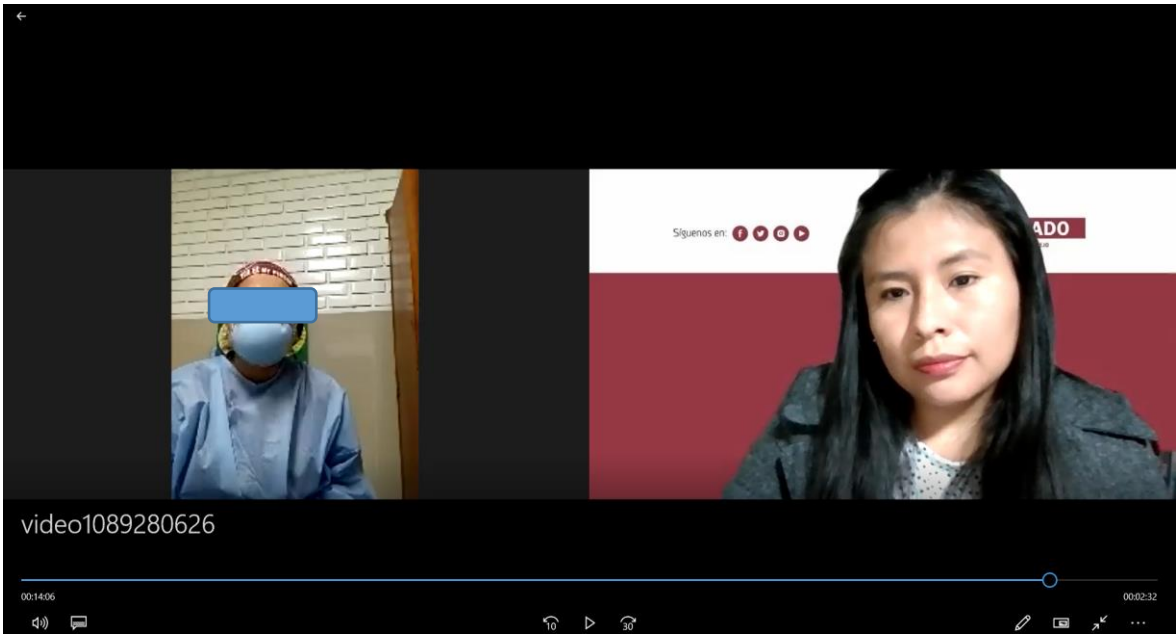
<https://us05web.zoom.us/j/84413500488?pwd=U3FNdU94RIZaMVZIMmZuaGkwYnJ1Zz09>



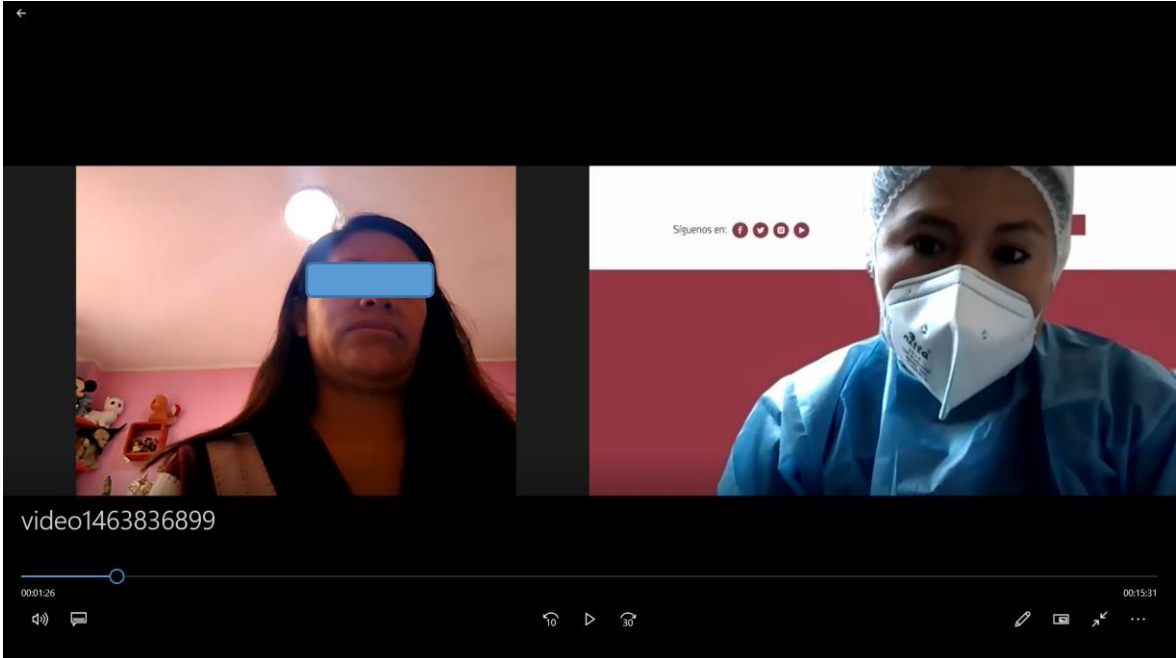
<https://us05web.zoom.us/j/81581689274?pwd=STRCNUREV2d0OTY4SUxRdHJEbllSQTO9>



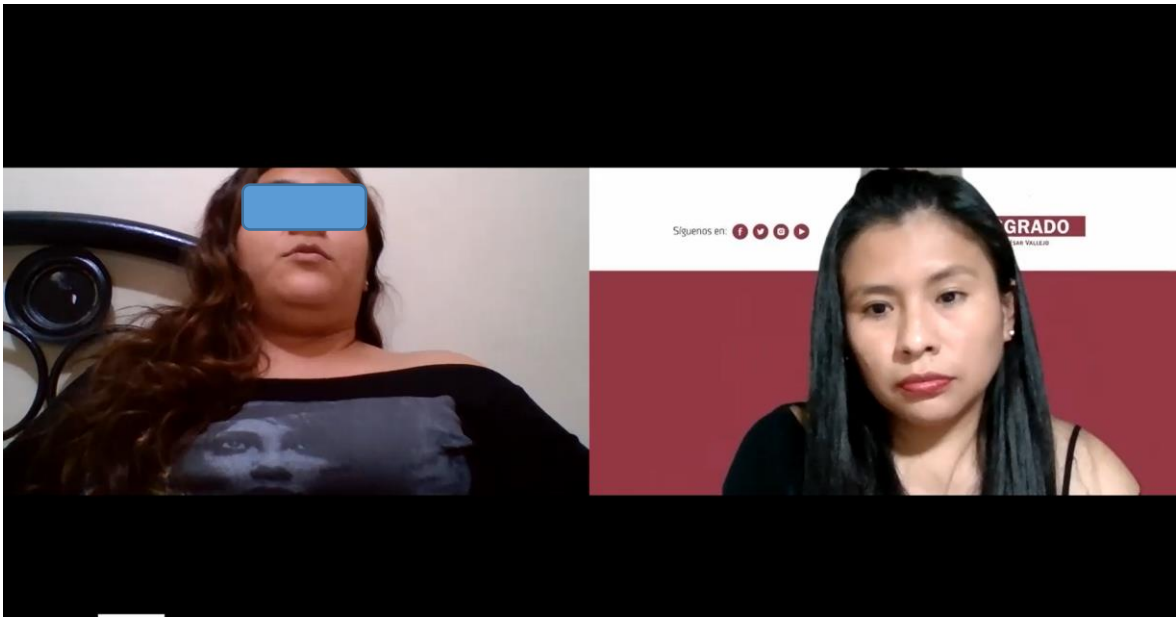
<https://us05web.zoom.us/j/89349024896?pwd=eUpFQlpzamhST244cWl6S2l5Q1JYQT09>



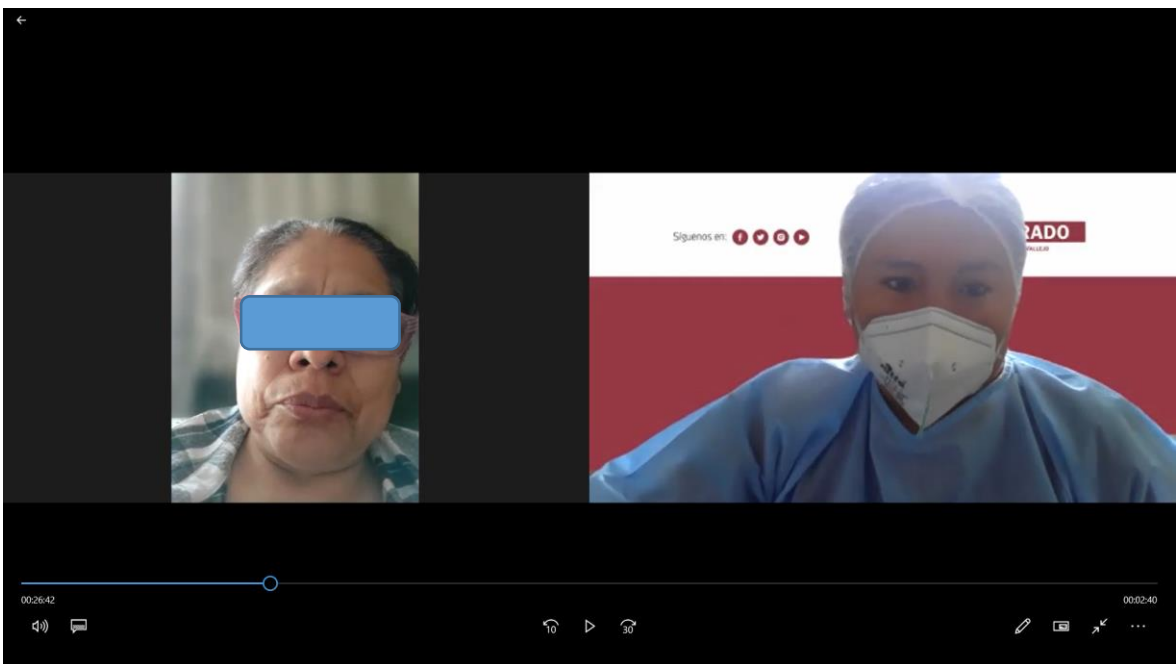
<https://us05web.zoom.us/j/87536134584?pwd=ejR0ZnJ3S1JYbTcvMUNnWS9xeX Fhdz09>



<https://us05web.zoom.us/j/85483747699?pwd=RDQ4R1MwU2N0dy90cWd1ZnVF Ym90UT09>



<https://us05web.zoom.us/j/88183607026?pwd=Uko5RIExaUNJlUW9rb2hUQzRwTWhSdz09>



<https://us05web.zoom.us/j/82491339127?pwd=VFJlOVRYU3VJSdJYT2JpRGp2VTJlZz09>

1 TRANSCRIPCIÓN ENTREVISTA R.J.

Fecha: 08 de noviembre 2021

E: Entrevistadora

F.S: Entrevistado

E: Buenas noches obstetra R.J, soy Flor Medrano Carlos estudiante del programa académico maestría de gestión de los servicios de la salud, agradezco su participación voluntaria en esta entrevista que va a ser confidencial, el tema es compromiso organizacional durante la COVID -19 en los profesionales obstetras. Esta investigación tiene un fin estrictamente académico, su participación es muy importante.

No hay repuesta mala ni buena, por ello le pido que responda con mucha sinceridad y así va a contribuir a la presente investigación que estoy realizando.

E: Obstetra R.J, ¿Acepta usted la entrevista?

R.J: Sí

E: Vamos a iniciar la entrevista.

E: **¿Qué significado tiene para usted su establecimiento de salud?**

R.J: El establecimiento de salud donde trabajo se llama Villa del Sol, bueno para mí como comento a mis compañeros de trabajo, familia es mi segundo hogar es el lugar donde yo empecé a trabajar cuando termine mi SERUMS y donde aplique todos los conocimientos que tengo yo he ido aprendiendo en el transcurso de los años que llevo a allá, prácticamente es la mitad de mi vida entonces tengo un afecto bien fuerte a esta institución y considero a los que están ahí como si fuera mi segunda familia, tengo recuerdos bonitos recuerdos tristes sobre todo más bonitos, que triste, donde he conocido mucha gente incluso apego con ciertos pacientes que ya conozco hace tiempo, conozco hasta su historia familiar, eso hace que yo me sienta bien agradecida con el establecimiento.

E: **Coméntame ¿Cómo usted se siente actualmente en la institución donde trabaja a pesar de los riesgos por la COVID-19?**

R.J: Debido a la pandemia que estimo pasando, para todos fue algo nuevo, al inicio sentí mucho temor por el contagio, temor de exponerme y exponer a mi familia los 3 o 4 primeros meses y a medida que pasó el tiempo me fui habituando a trabajar en esta pandemia, ahora me siento tranquila ya que contamos con equipo de protección, tengo mis 3 dosis de vacuna, prácticamente ya me acostumbré a

trabajar en esta pandemia, gracias a Dios no me he llegado a contagiar, estoy tranquila con mi trabajo.

E: ¿Se siente emocionalmente ligada en su establecimiento de salud hasta el punto de que le preocupen los problemas de la institución como si fuesen suyos? ¿Por qué?

R.J: Creo que sí, el tiempo estoy trabajando ahí son 25 años, he llegado a establecer una conexión como manifesté lo considero como mi segunda familia, por supuesto los problemas que hay ahí me afecta no solamente los problemas que tiene la institución sino los problemas que pueden tener mis compañeros de trabajo, a veces en la casa estoy pensando cómo podemos hacer en cómo resolver, que puedo hacer incluso en mis días libres, vacaciones nunca me desligo completamente del establecimiento siempre estoy pendiente, en vacaciones extraño retornar ya no veo la hora de regresar porque en mi casa me aburro, es parte de mi vida, es como una conexión que tengo con la institución.

E: ¿Si usted se le presenta la oportunidad de obtener mayor beneficio o remuneración, dejaría de trabajar en su establecimiento?

R.J: En estos momentos creo que, si estuviera dispuesta a dejar mi institución, pero siempre en cuando me asegure que yo voy a obtener la estabilidad y lo económico tiene que ser mejor no solo por mí sino para mi familia, tengo dos hijos adolescentes que están ingresando a la universidad entonces tengo más carga eso hace que uno busque algo mejor, tal vez no dejar completamente la institución, pero quizá buscar en las tardes otro trabajo. Si en lo económico va a mejorar creo que si dejaría el establecimiento en beneficio de mi familia.

E: ¿Cuáles son las razones que le impulsarían para continuar trabajando en el establecimiento durante la COVID-19?

R.J: Primera razón que tengo es el compromiso como trabajadora de salud, al elegir esta carrera creo que todos los que trabajamos en salud tenemos ese don de ayudar a las personas, es decir de servicio, estoy comprometida ayudar a las pacientes que es parte de mi profesión como obstetra y me gusta lo que hago, no tengo temor de continuar en esta pandemia, todo este tiempo he trabajado durante la pandemia.

Me gusta lo que hago, me siento contenta con lo que hago, me siento bien hago lo que me gusta. No es que me sienta obligada o debo hacerlo creo que elegí la carrera que deseo.

E: Explique usted ¿Qué cree que le pasaría si dejase la institución?

R.J: Los costos que implicaría dejar la institución sería lo económico, de todas maneras, uno está en un trabajo porque le gusta lo que hace y también porque tiene un beneficio económico, la familia que tengo necesita el apoyo económico. Otro es que me daría pena alejarme de mis compañeros de trabajo que los considero como mi segunda familia, sería difícil. De hecho, que me afectaría bastante dejar el trabajo no solo por lo económico sino por el apego que siento por el establecimiento.

E: ¿En algún momento ha considerado dejar de trabajar en el establecimiento de salud? ¿Por qué?

R.J: No, no he pensado a pesar de que tuve oportunidades. Me ofrecieron coordinaciones, apoyar a nivel de Diris o apoyar como coordinadora a otra red fuera de Lima. No acepté porque en el establecimiento tengo la tranquilidad, el apoyo y compromiso, lo considero como una familia por ello es difícil cambiarlo por otra institución. Oportunidades he tenido últimamente en ir a la RIS pero no pienso dejar mi institución por la tranquilidad sobre todo, la estabilidad y compromiso.

E: ¿A qué se debe que usted permanezca trabajando tanto tiempo en su establecimiento?

R.J: Primero la estabilidad económica me ha impulsado a permanecer. Inicié como es hoy el contrato de tercero se podría decir y con el tiempo he llegado a ser nombrada, el aumento de sueldo, los beneficios que tengo, la seguridad económica, tranquilidad, el apego; otra razón es que estoy cerca a mi casa, el horario, me brindó facilidades para poder estudiar. Hay muchos factores a favor que hacen que continúe en la institución.

E: ¿Considera que el establecimiento de salud donde trabaja merece su lealtad? ¿Por qué?

R.J: Lealtad es como un compromiso que se tiene. Sí merece mi lealtad porque es la institución donde yo empecé a trabajar desde el inicio, me abrió las puertas. Es una gratitud que siento y eso hace que yo haya rechazado varias oportunidades laborales en otra institución.

E: ¿Cómo describiría el compromiso organizacional que tiene con su institución?

R.J: Creo que mi compromiso es afectivo, de apego por el tiempo que tengo trabajando me he acostumbrado al ambiente, a las personas, pacientes, lugar y horario, por ello creo que es más afectivo.

E: Bien obstetra hemos culminado con la entrevista, agradezco su participación e información brindada en esta investigación, muchas gracias.

R.J: Gracias

2 TRANSCRIPCIÓN ENTREVISTA E.O.

Fecha: 08 de noviembre 2021

E: Entrevistadora

E.O: Entrevistado

E: Buenas tardes, soy la Obstetra Flor Medrano, estudiante en universidad César Vallejo, del programa académico de la maestría en gestión de los servicios de la Salud. Agradezco desde ya tu participación en forma voluntaria, esta entrevista va a ser anónima y confidencial. El tema es compromiso organizacional durante la COVID-19 en los profesionales obstetras, la presente investigación tiene un fin estrictamente académico, y su participación es importante, decirle que no hay respuesta buena ni mala por lo que se le pide que sea muy sincera en sus respuestas, que va a contribuir a la investigación que estoy realizando.

E: ¿Acepta usted la entrevista?

E.O: Sí

E: Gracias. Como primera pregunta tenemos

E: **¿Qué significado tiene para usted su establecimiento de salud?**

E.O: El significado que para mí tiene este establecimiento donde laboro es grande, porque nosotros trabajamos en equipo y organizados. Para mí tiene un gran significado porque es mi primera vez que trabajo en un sector público, con un contrato de tercero y significa mucho afectivamente.

E: **Coméntame ¿Cómo usted se siente actualmente en la institución donde trabaja a pesar de los riesgos por la COVID-19?**

E.O: Bueno, frente a los riesgos de la COVID-19 actualmente me siento un poco más segura, al principio de la emergencia sanitaria me sentía más vulnerable porque los contagiados mayormente eran los personales de salud. Entonces acudía al establecimiento con ese temor, esa incertidumbre de poder llevar el virus hacia mi casa. Ahora estoy un poco más segura porque ya cuento con la tercera dosis y eso hace que siga trabajando con entusiasmo para la población. Siempre todos los días que salgo a laborar me siento motivada porque cada día, es un aprendizaje. Los personales de salud cada quien tiene su forma de trabajar y a veces puede haber discrepancias, diferencias, pero tratamos de solucionar de manera interna para que no haya repercusiones tanto en el personal y como en el equipo.

E: ¿Se siente emocionalmente ligada en su establecimiento de salud hasta el punto de que le preocupen los problemas de la institución como si fuesen suyos? ¿Por qué?

E.O: Si me siento totalmente ligada porque considero al lugar de trabajo como una familia, pese a las cualidades que cada personal tenga, las considero mi familia, mi equipo de trabajo y la institución que me abrió las puertas para poder desarrollarme de manera profesional.

E: ¿Si usted se le presenta la oportunidad de obtener mayor beneficio o remuneración, dejaría de trabajar en su establecimiento?

E.O: Bueno, nunca lo he descartado si hay la oportunidad de un trabajo que sea mayor remunerado estoy abierta a esa posibilidad de poder laborar en cualquier establecimiento y aplicar todo lo que he aprendido en mi establecimiento actual.

E: ¿Cuáles son las razones que le impulsarían para continuar trabajando en el establecimiento durante la COVID-19?

E.O: Primero por gratitud hacia los trabajadores y jefa del establecimiento, también porque me siento útil ayudando a la población, con los conocimientos que he obtenido durante los cinco años de universidad y aplicarlo en el sector público.

E: Explique usted ¿Qué cree que le pasaría si dejase la institución?

E.O: Si me voy a otro trabajo y no me quedo sin trabajo, bien si es para mejorar. Sí dejaría el establecimiento de salud para poder incorporarme a otro trabajo tendría sentimientos encontrados, me sentiría triste, porque es el lugar donde me he desempeñado como profesional y aprendí muchas cosas, pero tendría que continuar. Pero si no tengo otro trabajo ahora que estamos en crisis sanitaria repercutiría de forma negativa ya que esta difícil el trabajo si no se tiene conocidos que te recomienden.

E: ¿En algún momento ha considerado dejar de trabajar en el establecimiento de salud? ¿Por qué?

E.O: He visto las convocatorias de repente por ahí me liga uno, pero creo yo siento identificada con este establecimiento. Entonces por ahora no he considerado dejarlo, porque sé que más adelante puede tener buenos resultados como una estabilidad, soy madre no solamente debo pensar en mí sino en la persona que está a mi lado.

E: ¿A qué se debe que usted permanezca trabajando tanto tiempo en su establecimiento?

E.O: Primero porque quiero desarrollarme profesionalmente y bueno mi condición de madre hace de que tenga esa fortaleza de trabajar. Por agradecimiento porque me recibieron con los brazos abiertos y siempre me brindan apoyo, por ello estoy agradecida con todo el establecimiento.

E: ¿Considera que el establecimiento de salud donde trabaja merece su lealtad? ¿Por qué?

E.O: Claro merece mi lealtad. Porque lo consideró como parte de mí, como si fuera mi familia pese a las discrepancias o diferencias que podemos tener.

E: ¿Cómo describiría el compromiso organizacional que tiene con su institución?

E.O: Mi compromiso lo defino como lealtad por agradecimiento.

E: Agradezco su participación. Muchas gracias.

3 TRANSCRIPCIÓN ENTREVISTA J.A.

Fecha: 09 de noviembre 2021

E: Entrevistadora

J.A: Entrevistado

E: Buenas tardes obstetra soy Flor Medrano Carlos estudiante de la universidad cesar vallejo en el grado académico de maestría en gestión de servicios de la salud. Agradezco su participación voluntaria en la entrevista qué va a ser anónima y confidencial. El tema de esta entrevista compromiso organizacional durante la COVID-19 en los profesionales obstetras. Su participación es muy importante para esta investigación, no hay respuesta mala ni respuesta buena, sólo se le pide que responda con mucha sinceridad y así va a contribuir a la investigación que estoy realizando. Muchas gracias por su participación.

E: ¿Qué significado tiene para usted su establecimiento de salud?

J.A: Buenas tardes, bueno para empezar yo estoy laborando en el puesto de salud Pablo Patrón de Lurigancho ya desde el año dos mil nueve. Entonces para mí el significado es diverso, en si me brinda la posibilidad de yo poder ejercer para lo cual he sido formado, mi capacidad como profesional y tener una remuneración por hacer lo que a mí me gusta, por lo cual yo me siento muy agradecido y a gusto en el puesto.

E: Coméntame ¿Cómo usted se siente actualmente en la institución donde trabaja a pesar de los riesgos por la COVID-19?

J.A: Bueno yo diría que me siento como todo profesional que se expone al contagio de esta enfermedad pues de cierto modo temeroso de poder contraer, aunque a mí ya me dio el COVID-19, por suerte no fue muy complicado y también contagié a mi familia, tengo cierto temor de poder adquirir nuevamente esa enfermedad ya que se está modificando el virus pero también me siento digamos tranquilo porque al menos ya tenemos la tercera dosis la cual nos han aplicado, también a nivel en del país está disminuyendo los casos.

E: ¿Se siente emocionalmente ligada en su establecimiento de salud hasta el punto de que le preocupen los problemas de la institución como si fuesen suyos? ¿Por qué?

J.A: Bueno, si me interesa que es lo que sucede en mi establecimiento entre los compañeros de trabajo, el trato que se le da a los pacientes, la calidad, calidez que

uno debe dar. Nuestra labor es brindar buen servicio y dar una satisfacción a los pacientes, y pues a uno lo satisface bastante que ellos se vayan contentos, absolver la duda que tiene. Tengo un afecto grande, no me gusta el maltrato, me gusta que las cosas se manejen adecuadamente.

E: ¿Si usted se le presenta la oportunidad de obtener mayor beneficio o remuneración, dejaría de trabajar en su establecimiento?

J.A: Como todas las personas que siempre buscamos beneficio como persona y para nuestra familia. Yo sí, si tuviera una oportunidad yo lo tomaría, asumiría con responsabilidad, sí yo tomaría esa decisión.

E: ¿Cuáles son las razones que le impulsarían para continuar trabajando en el establecimiento durante la COVID-19?

J.A: Las razones digamos que son, yo soy un personal nombrado que tengo un sueldo fijo es decir un respaldo económico y tengo una buena relación con mis compañeros, también hay un buen clima laboral.

E: Explique usted ¿Qué cree que le pasaría si dejase la institución?

J.A: Bien al menos como profesional tengo la posibilidad de realizar trabajo en forma independiente y a la vez tengo otros recursos del cual puedo yo optar para poder solventar a mi familia por ello no me quedaré como un desempleado más sí tengo recursos para poder sobrevivir, yo creo que no es algo desesperante en cuanto a lo económico si dejase de trabajar en el establecimiento, yo creo que me iría mejor.

E: ¿En algún momento ha considerado dejar de trabajar en el establecimiento de salud? ¿Por qué?

J.A: En principio porque yo trabajo en Chosica y vivía en lima entonces tenía que ir treinta y ocho kilómetros todos los días, salir muy temprano, aparte era contratado nada más y salía muy temprano en la madrugada el paradero era muy peligroso entonces si tenía como opción dejar este trabajo que realmente era muy lejos para mí exponerme menos mal ya he logrado cambiar de domicilio más cerca veinte y cinco kilómetros además mi condición laboral ha mejorado esa es la razón que me impulsaba a no dejar el trabajo.

Actualmente ante la pandemia he atendido en el establecimiento todo el tiempo, yo prefiero lo presencial porque en el trabajo remoto o a distancia no se compara, nosotros en nuestra profesión tenemos que estar cara a cara con el paciente.

E: ¿A qué se debe que usted permanezca trabajando tanto tiempo en su establecimiento?

J.A: Yo pienso que uno es, no es que me alague, pero soy una persona que no tengo una mala relación con mis compañeros sino una buena relación con ellos también con los pacientes no he tenido ningún problema interno y externo para retirarme o que pidan mi cambio hacia otro lugar. Por eso yo creo que permanezco en este establecimiento.

E: ¿Considera que el establecimiento de salud donde trabaja merece su lealtad? ¿Por qué?

J.A: Yo creo que el establecimiento si, como institución sí merece mi lealtad y agradecimiento. Aparte de lo remunerativo, estoy a gusto con mi trabajo que me da lo que yo quiero hacer brindar atención a los pacientes, bueno mantenemos una buena relación buen clima una actitud positiva siempre buscando lograr todas las metas trazadas en la institución y también en lo personal me ha dado oportunidades de capacitarme.

E: ¿Cómo describiría el compromiso organizacional que tiene con su institución?

J.A: Yo estoy ahí porque quiero trabajar allí y también por lo que me pagan por cumplir con mi trabajo, considero que tengo compromiso de hacer las cosas adecuadamente, no solamente voy y cumplo un horario o estoy ahí para cumplir un objetivo sino para dar un trato y atención de calidad a los pacientes.

E: Bien Obstetra hemos culminado con la entrevista agradezco su participación en esta investigación, muchas gracias.

4 TRANSCRIPCIÓN ENTREVISTA M.A.

Fecha: 09 de noviembre 2021

E: Entrevistadora

M.A: Entrevistado

E: Buenas noches, obstetra, soy Flor Medrano Carlos, estudiante de la universidad César Vallejo, del programa académico de maestría de gestión de los servicios a la salud, el tema es compromiso organizacional durante la COVID-19 en los profesionales obstetras. Agradezco su participación voluntaria y será confidencial, las preguntas en investigación tienen fines académicos por lo tanto su participación es muy importante y se le pide que responda con toda sinceridad ya que no hay respuesta buena ni mala.

E: ¿Acepta usted la entrevista?

M.A: Sí

E: **¿Qué significado tiene para usted su establecimiento de salud?**

M.A: Es mi primer establecimiento a nivel de ministerio de salud, soy un personal nombrado y siento un aprecio porque me abrió las puertas para realizar mi vocación como obstetra atendiendo a las usuarias que acuden al establecimiento.

E: **Coméntame ¿Cómo usted se siente actualmente en la institución donde trabaja a pesar de los riesgos por la COVID-19?**

M.A: Me siento tranquila porque estoy tomando para medidas prevención para no contraer la COVID-19 y a la vez sensibilizando a las pacientes que acuden al establecimiento para que tomen las medidas de prevención para que no se extienda los contagios. En la primera ola me infecté, pero gracias a Dios mi recuperación fue rápida y ahora estoy realizando mi trabajo como obstetra.

E: **¿Se siente emocionalmente ligada en su establecimiento de salud hasta el punto de que le preocupen los problemas de la institución como si fuesen suyos? ¿Por qué?**

M.A: Si me siento muy ligada, muy comprometida con el equipo multidisciplinario para atender a los usuarios que acuden al establecimiento. Y si me preocupa los problemas de la institución por eso siempre lo converso con el encargado del establecimiento que debemos luchar por un clima laboral adecuado y llevarnos de la mejor forma como compañeros de trabajo. Creo que me identifico con la

institución porque aquí he sido nombrada ya son 12 años que llevo laborando en la institución por eso siento afecto por la institución.

E: ¿Si usted se le presenta la oportunidad de obtener mayor beneficio o remuneración, dejaría de trabajar en su establecimiento?

M.A: Si es una remuneración económica mayor si lo haría, dejaría de trabajar en el establecimiento a pesar que tengo afecto por mi institución, si dejaría de trabajar aquí por el tema económico.

E: ¿Cuáles son las razones que le impulsarían para continuar trabajando en el establecimiento durante la COVID-19?

M.A: El compromiso profesional obstetra, al trabajar por vocación a mi profesión, el segundo es por mi afecto a la institución y a los usuarios que acudirán a este establecimiento. También la estabilidad laboral me impulsa a continuar en mi establecimiento.

E: Explique usted ¿Qué cree que le pasaría si dejase la institución?

M.A: En lo personal me sentiría triste porque ya no estaría desarrollando mi vocación, en lo respectó económico me afectaría porque soy madre de familia no me alcanzaría para solventar los gastos de mi hogar y en el aspecto de mi institución me daría mucha tristeza dejar el establecimiento ya que llevo casi 15 años trabajando aquí.

E: ¿En algún momento ha considerado dejar de trabajar en el establecimiento de salud? ¿Por qué?

M.A: No. Algunas veces hubo conflictos he podido manejar de la mejor forma y en cuanto a clima laboral como sabemos hay personas conflictivas, pero trato de no estar mucho tiempo con ella solo reunirnos con el equipo solo por temas laborales pero a nivel interpersonal no tratar mucho con esas personas que son conflictivas pero no he pensado en dejar la institución a pesar de ello sino de resolver de la mejor forma además en cada organización hay un líder a quien le haré llegar mi malestar, sugerir al encargado de establecimiento que realice talleres de clima laboral y talleres mejora de relaciones interpersonales para llevarnos bien y con esas personas conflictivas trabajemos en equipo. Durante la pandemia tampoco he considerado en ningún momento dejar la institución como dije me infecté, pero de ahí he tenido más cuidado para no enfermarme y seguir cumpliendo con mi trabajo.

E: ¿A qué se debe que usted permanezca trabajando tanto tiempo en su establecimiento?

M.A: Creo porque la institución me ha brindado oportunidades y también con las usuarias tengo un vínculo afectivo las conozco me cuentan sus inconvenientes y lo resolvemos de la mejor forma en coordinación con el equipo multidisciplinario. El inconveniente que hay en la institución es el clima laboral porque a veces hay personas tóxicas con quienes no se puede conversar tratan de buscar siempre que haya disolución de grupo, luchar con esas personas es poco complicado al menos yo trato de evitarlas y cumplir con mi trabajo.

E: ¿Considera que el establecimiento de salud donde trabaja merece su lealtad? ¿Por qué?

M.A: Sí, porque son varios años que llevo laborando en la institución y otro porque la institución cuando lo requiero me da las facilidades y oportunidades para seguir desarrollándome como profesional obstetra.

E: ¿Cómo describiría el compromiso organizacional que tiene con su institución?

M.A: Mi compromiso yo lo defino como afectivo, porque ya llevo trabajando varios años acá en la institución y me permite desarrollarme como obstetra. Yo creo que los profesionales obstetras su compromiso es por la estabilidad y el tiempo que tienen en el trabajo, pero cuando se presentan oportunidades económicas se van a otra institución y se podría mejorar este compromiso de los colegas si se den más oportunidades laborales, económicas, nos brinden becas para estudios postgrado o especializadas u otros incentivos que nos motiven continuar en la institución y no desplazarnos a otro lugar.

E: Hemos concluido Obstetra Marlene. Muchas Gracias por su tiempo.

M.A: Buenas noches

5 TRANSCRIPCIÓN ENTREVISTA C.L

Fecha: 10 de noviembre 2021

E: Entrevistadora

C.L: Entrevistado

E: Buenas tardes obstetra, mi nombre es Flor Medrano soy estudiante de la universidad César Vallejo del programa académico maestría en gestión de los servicios de salud, el tema de la entrevista compromiso organizacional de la COVID-19 en los profesionales obstetras, agradezco su participación. Esta entrevista será anónima y confidencial, la investigación tiene fines estrictamente académicos por lo tanto su participación es muy importante y se le pide que responda con toda la sinceridad ya que no hay respuesta mala ni buena y de esta manera usted va a contribuir con la investigación que se está realizando.

E: ¿Acepta usted la entrevista?

C.L: Buenas tardes, colega Flor Medrano, soy obstetra de profesión trabajo años en el centro de salud, te felicito por el tema que está desarrollando, acepto colaborar en las preguntas que sean necesarias para su investigación.

E: Gracias obstetra

E: **¿Qué significado tiene para usted su establecimiento de salud?**

C.L: Para mí el establecimiento de salud significa una felicidad interior que experimento diario al laborar en mi establecimiento dedicándome a mis pacientes.

E: **Coméntame ¿Cómo usted se siente actualmente en la institución donde trabaja a pesar de los riesgos por la COVID-19?**

C.L: Bueno en el 2020-2021 son dos años difíciles a nivel mundial, sin embargo, como personal de salud, al momento que realizamos un juramento sabemos los riesgos que conlleva la profesión en mi caso siempre pensando en mis pacientes evaluando mi trabajo, en esta pandemia las usuarias me necesitaban más, en el servicio de planificación familiar las usuarias estaban la cuarentena en casa, la vida sexual era más frecuente entonces las pacientes me necesitaban más. En el servicio de obstetricia no se dejó de laborar un solo día hasta el momento somos 2 colegas y hemos cubierto todos los turnos. Tenía temor al contagio y al viajar hacia el trabajo me ocasionaba estrés por llevar el COVID a casa.

E: ¿Se siente emocionalmente ligada en su establecimiento de salud hasta el punto de que le preocupen los problemas de la institución como si fuesen suyos? ¿Por qué?

C.L: Yo si me siento ligada porque me identifico con el establecimiento he apoyado a mi establecimiento buscando solución a las dificultades que se ha presentado en el centro. Considero al trabajo como mi segunda casa son muchos años que tengo acá, sí me afecta emocionalmente si hubiera alguna dificultad en la institución.

E: ¿Si usted se le presenta la oportunidad de obtener mayor beneficio o remuneración, dejaría de trabajar en su establecimiento?

C.L: No, porque me identifico con el centro, con los pacientes eso hace que decida seguir acá y no tomo en cuenta la parte económica.

E: ¿Cuáles son las razones que le impulsarían para continuar trabajando en el establecimiento durante la COVID-19?

C.L: Las razones que me impulsan es responder las necesidades de las usuarias, en el momento de la cuarentena necesitaban más de mí ya que en muchos establecimientos no le atendían y venían del hospital todos los pacientes para atenderlas. Otra razón es la remuneración que necesitamos para nuestra familia y la estabilidad laboral que tengo.

E: Explique usted ¿Qué cree que le pasaría si dejase la institución?

C.L: Emocionalmente me afectaría, porque estoy acostumbrada son muchos años trabajando aquí conozco a mis compañeros de trabajo con sus cosas negativas y positivas.

E: ¿En algún momento ha considerado dejar de trabajar en el establecimiento de salud? ¿Por qué?

C.L: No he considerado dejar de trabajar en el establecimiento. Hubo un período que me vi en la necesidad de desplazarme a otro establecimiento porque estaba haciendo mi maestría y no tenía las facilidades aquí de tomarme libre los sábados para asistir a mis clases por eso tuve que desplazarme por 2 años a otro establecimiento que si me dio la facilidad para terminar mi maestría y de ahí solicité mi retorno a mi establecimiento. Durante la pandemia tampoco he pensado en dejar de trabajar en ningún momento.

E: ¿A qué se debe que usted permanezca trabajando tanto tiempo en su establecimiento?

C.L: Bueno yo creo por lealtad al trabajo y el sentirme bien en mi establecimiento. Por ello retorné después de 2 años ya que me identifico más con este establecimiento porque me han permitido desenvolverme en muchos aspectos como ocupar cargo de jefatura del establecimiento por un tiempo.

E: ¿Considera que el establecimiento de salud donde trabaja merece su lealtad? ¿Por qué?

C.L: Yo creo que mi centro sí merece mi lealtad porque es mi centro de trabajo, pero en realidad es más a los usuarios porque como en todo centro a veces hay dificultades con los compañeros que actúan de manera egoísta.

E: ¿Cómo describiría el compromiso organizacional que tiene con su institución?

C.L: Yo me considero una profesional comprometida con mi establecimiento, si bien es cierto la parte económica es importante pero no es determinante sino debe primar la vocación de servicios. A manera de sugerencia para que el personal se sienta más comprometido creo se deben realizar reuniones permanentes para algunas dificultades que se está presentando en el centro, las capacitaciones permanentes y el trabajo en equipo.

E: Muchas gracias.

6 TRANSCRIPCIÓN ENTREVISTA F.S.

Fecha: 10 de noviembre 2021

E: Entrevistadora

F.S: Entrevistado

E: Buenas noches obstetra F.S, mi nombre es Flor Del Rosario Medrano Carlos soy estudiante de la Universidad Cesar Vallejo del programa académico maestría en gestión de los servicios de la salud.

Agradezco su participación voluntaria en esta entrevista que va a ser confidencial, el tema es compromiso organizacional durante la COVID -19 en los profesionales obstetras, esta entrevista tiene un fin estrictamente académico. Su participación es muy importante y por eso le pido que sea muy sincera en sus respuestas ya que no hay respuesta mala ni respuesta buena.

E: Obstetra F.S, ¿Acepta usted la entrevista?

F.S: Sí

E: Siendo así iniciaremos la entrevista

E: **¿Qué significado tiene para usted su establecimiento de salud?**

F.S: Bueno yo en si le tengo bastante cariño, porque desde pequeña siempre acudí a este establecimiento y directamente desde que empecé a estudiar vi una posibilidad de poder laborar en ese establecimiento, ahí trabajó mi tía, por eso iba para mis vacunas. Yo me acuerdo hasta ahora y siempre cuando empecé a estudiar yo decía pues ojalá que algún momento trabaje ahí. Se dio, y bueno desde ahí es un cariño especial por las personas que fui conociendo y ya conocía desde antes de ingresar a trabajar. También he tenido y hasta ahorita tengo bastantes posibilidades en lo que es mi área me han dejado desenvolverse con libertad dentro de lo que es mi competencia, no he tenido nunca trabas, no he tenido nunca objeciones dentro de lo que es mi función y me he sentido bien con todas las jefaturas que he tenido.

E: Bien obstetra, **Coméntame ¿Cómo usted se siente actualmente en la institución donde trabaja a pesar de los riesgos por la COVID-19?**

Al inicio si hubo temor. Bueno, al inicio cuando nos sacaron de la programación siempre con un grupo pequeño de obstetras objetamos pensando en los pacientes de planificación y en las gestantes sobre todo que era lo más urgente y objetamos, refutamos, buscamos como justificar la necesidad de estar en el presente en el

equipo básico, por si formamos parte del equipo básico pero el MINSA no lo quería entender, estuvimos ahí luchando hasta que pudimos reincorporarnos en mayo, pero con un gran temor. Claro sabemos que tenemos familia, teníamos el temor de ir, todavía el EPP no llegaba por completo, pero tras eso también veíamos la necesidad de la población priorizada y con el temor aun así seguimos adelante por el cariño que le tenemos en sí a la profesión. Poco a poco fue llegando los EPP, las vacunas y ya nos dio más seguridad en lo que era la atención, pero así cuidándonos siempre teníamos el temor, estrés, a pesar de que buscamos un ambiente abierto tratando de estar el menor tiempo con el paciente, pero siempre tratando de cubrir sus necesidades, actualmente ya estamos un poco más tranquilos, aunque no bajamos la guardia, nos sentimos más tranquilos por lo que han bajado los contagios, pero aun así seguimos con las medidas de seguridad.

E: ¿Cómo se siente usted en su institución?

F.S: Ahorita me siento tranquila trabajando porque los casos acá ya han bajado, muchas me olvido de que estamos en pandemia, en lo que respecta a la atención creo que si no nos viéramos con mascarilla creo estaría como en tiempos normales, siempre evitando que la gente guarde el distanciamiento. Estoy tranquila, no estoy con ese estrés que tenía al inicio

E: **¿Se siente emocionalmente ligada en su establecimiento de salud hasta el punto de que le preocupen los problemas de la institución como si fuesen suyos? ¿Por qué?**

FS: Sí, porque es como una segunda familia pasamos casi más de la mitad de nuestro tiempo en el día ahí, cualquier inconveniente como equipo de gestión tratamos de solucionarlo siempre. La enfermera, el odontólogo y yo tratamos de solucionar el problema rápido, de ver la manera más factible de apoyar y tratar de sacar adelante al centro. Pero si estoy bastante identificada, el problema me afecta y rápido busco solución, así como lo busco en mi casa.

E: **¿Si usted se le presenta la oportunidad de obtener mayor beneficio o remuneración, dejaría de trabajar en su establecimiento?**

F.S: Estaría muy difícil, dependería mucho de las condiciones de la parte familiar Tendría que ser un motivo muy fuerte, lo único creo que me movería de ahí seria en ciertamente de repente es que mis hijos tengan que estudiar y sean más lejos por lo cual yo me tenga que mudar a otro lugar por esa razón de repente, pero con

mucho dolor lo haría, pero fuera de eso no, vivo cerca. No me motiva la parte económica, porque en cierta forma es más importante que te dejen trabajar y que te sientas libre dentro de tus competencias haciendo el trabajo que debes hacer, porque conozco y he visto en otras colegas que tienen inconvenientes en su centro que le pones trabas y a mi parece muy incómodo trabajar así, yo digo a veces como podrán soportar. En el caso de mi centro dentro de lo que es mis competencias me da libertad, de poder decidir de poder realizar con el apoyo pertinente pero siempre monitoreado.

E: ¿Cuáles son las razones que le impulsarían para continuar trabajando en el establecimiento durante la COVID-19?

F.S: La confianza en la labor que se realiza, la libertad del trabajo dentro de mis competencias el poder dar opiniones, armar estrategias, ejecutarlas, el apoyo que me brindan cuando solicito para el desarrollo de algún indicador y bueno el compañerismo que hay dentro de los trabajadores, si hay que tenemos que apoyar en otro servicio nos ponemos la pilas todos y avanzamos.

E: Explique usted ¿Qué cree que le pasaría si dejase la institución?

FS: Me sentiría bastante triste, perdería la tranquilidad. Porque ir a otro establecimiento tendría que ver si te dejan trabajar de la misma manera, si eres tomada en cuenta, si hay atropellos o no, yo creo que eso es lo que tendría que ver.

E: ¿En algún momento ha considerado dejar de trabajar en el establecimiento de salud? ¿Por qué?

F.S: Al inicio cuando recién ingresé por la parte económica que era muy poco, esto fue entre el primer y segundo año que empecé si contemplé, una vez postulé a ESSALUD llegué hasta la entrevista porque eran varios puntos, fue la única vez que he postulado a otra institución, pero de ahí no, porque estoy cerca a mi casa, es uno de los centros más grandes, no he contemplado porque los demás establecimientos están más lejos definitivamente por eso no he querido moverme de aquí. Incluso durante la pandemia he preferido trabajar presencial para estar en contacto directo con el paciente, cuando estaba en mixto me aburría. Una colega y yo solicitamos a la doctora que nos ponga los turnos completos porque haciendo trabajo remoto creo que me moriría en mi casa.

E: ¿A qué se debe que usted permanezca trabajando tanto tiempo en su establecimiento?

F.S: Primero porque ingresé por contrato directo que es tipo nombrado, contaba con los beneficios, estabilidad eso me tenía tranquila y el sueldo era más elevado en comparación de un contrato entonces como que era lo me motivaba a seguir porque era algo fijo, ya tenía un sueldo fin de mes estable, después ya mejoró la parte económica con mayor razón, porque estar en particular hay que hacer varias estrategias para llegar a tener un sueldo similar es más tiempo más inversión de trabajo en cambio en mi centro recibo mi dinero además el centro está ubicado en una parte estratégica esta plena carretera , es grande tiene la mayoría de servicios hay demanda todas esas cosas me motivan a seguir laborando en el establecimiento y estaba tranquila. Después cuando llegué a ser nivel 5 que me dio beneficios, todas esas cosas hicieron que me quede ahí y no contemple la posibilidad de irme más cuando tuve familia y era cerca con mayor razón.

E: ¿Considera que el establecimiento de salud donde trabaja merece su lealtad? ¿Por qué?

F.S: Muchas veces como institución nos cargan más por la cual uno ha sido contratado nos piden mucha gestión y exigen la parte asistencial, eso dificulta que a veces incomoda, te quita tiempo por esa parte hay sentimientos encontrados. En lo que respecta a capacitación no me puedo quejar, he recibido facilidades por la institución con lo respecta a diplomados, maestría, incluso cursos grandes, si he sido considerada, no me puedo quejar por ese lado y merece mi lealtad es decir ponerme la camiseta por la institución.

E: ¿Cómo describiría el compromiso organizacional que tiene con su institución?

F.S: El compromiso con la institución es grande por los beneficios que he recibido de la institución, en mi caso de repente es particular, he tenido facilidad para las capacitaciones en los permisos y capacitaciones por convenios con Diris y todo eso se agradece, el ambiente que tengo ha permitido mi desarrollo como profesional, el compañerismo como familia. Tanto así que no ha habido rotación en el área de obstetricia estamos fijas ahí desde que ingresamos, tengo el compromiso como familia y retribuir lo que recibí en un momento.

Actualmente el compromiso en las colegas no es igual, sobre todo la gente joven que viene ingresando hay bastante dejadez, están esperando su hora de salida y chao. Si hay cosas pendientes no se quedan fuera de la hora están pensando solo hasta tal hora me pagan y chao, no es como las antiguas que tenemos que cumplir de que llega la hora de salida, pero seguimos muchas veces hasta terminar lo que tenemos que hacer, a diferencia de las nuevas llega su hora de salida y dejan el trabajo tirado o están al correr para escapar del trabajo. Se nota la falta de compromiso, falta de seriedad con el trabajo, falta capacitación, me parece antes salíamos más preparadas en nuestra labor como obstetras pueda ser por dejadez del personal de salud porque la institución donde se preparan pueda ser que no sea del todo sea culpable hay bastante falta de habilidades y competencias del personal muchas veces llegan hay que capacitarlas en el servicio y no es así. En la labor administrativa se puede justificar porque no nos enseñan y una obstetra debe salir con habilidades, pero no se ve eso fuera del compromiso propio como persona solo buscan beneficiarse y entregar muy poco de sí.

Las universidades deben hacer ver a todas las carreras medicas que son de servicios, al escoger una carrera médica deben tener claro que es de servicio, tienes que estar a disposición de las personas, independientemente de horarios, tiempo, tienes que brindar ese servicio a la población por lo tanto debes estar preparada porque ves personas, no son máquinas son personas. Se debe fortalecer eso desde las universidades, puede uno tener miles de problemas en su casa, pero al entrar a trabajar al establecimiento todo queda atrás y tienes que ponerte a disposición de tu servicio.

E: Bien obstetra hemos concluido con la entrevista, agradezco el tiempo brindado para esta entrevista que es muy importante.

E: Muchas gracias.

7 TRANSCRIPCIÓN ENTREVISTA D.Y.

Fecha: 12 de noviembre 2021

E: Entrevistadora

D.Y: Entrevistado

E: Buenas noches obstetra, soy Flor Medrano Carlos estudiante de la Universidad César Vallejo del programa académico de maestría en gestión de servicios de salud. Agradezco su participación voluntaria, la entrevista que va a ser anónima y confidencial, el tema que vamos a tratar en esta entrevista es el compromiso organizacional durante la COVID-19 en los profesionales obstetras. Esta investigación tiene fines académicos.

Su participación es muy importante y se le pide que responda con toda sinceridad ya que no hay respuesta mala ni tampoco respuesta buena, y así va a contribuir en la investigación.

E: Obstetra ¿acepta usted esta entrevista?

D.Y: Sí, acepto.

E: Gracias, entonces vamos a dar inicio.

E: **¿Qué significado tiene para usted su establecimiento de salud?**

D.Y: Bueno para mi este lugar es muy importante ya que paso mucho tiempo acá, es como mi segundo hogar y hago lo que me apasiona, lo que me gusta, es mi carrera, he estudiado por vocación y me apasiona lo que hago, por lo tanto, el establecimiento para mi es un lugar muy especial.

E: **Coméntame ¿Cómo usted se siente actualmente en la institución donde trabaja a pesar de los riesgos por la COVID-19?**

D.Y: Bueno en realidad nos proporcionan todo el equipo de protección y hemos estado siempre haciéndonos chequeos, y sobre todo estar alerta a los síntomas a los signos que pueda dar esta enfermedad, por lo tanto, en realidad nunca he trabajado con temor, siempre he venido a trabajar con mucho entusiasmo con el fin de dar una buena atención y calidad a los pacientes que vienen por una atención de calidad. A pesar de que por momentos el índice de contagios ha sido bien alto nunca he venido a trabajar con temor, siempre tratando de dar lo mejor a los pacientes.

E: ¿Se siente emocionalmente ligada en su establecimiento de salud hasta el punto de que le preocupen los problemas de la institución como si fuesen suyos? ¿Por qué?

D.Y: En realidad si me siento parte de mi institución porque ya llevo varios años laborando aproximadamente 13 a 14 años y es un lugar donde me siento bastante cómoda, estoy feliz en realidad acá trabajando y también me involucro con lo que acontece en el establecimiento. E incluso recomendaría a otro personal que trabajase en este establecimiento porque uno trabaja tranquilo, sin presión, siempre va a haber inconvenientes por parte de repente de los pacientes mismos, de los trabajadores, pero también mucho depende de uno mismo que tiene que enforarse en el trabajo.

E: ¿Si usted se le presenta la oportunidad de obtener mayor beneficio o remuneración, dejaría de trabajar en su establecimiento?

D.Y: Tanto por la remuneración no, porque ya llevo varios años acá, pero si poder ver otros lugares para que los pacientes puedan conocerme y yo también a ellos, conocer otras realidades, sobre todo por eso. Me siento cómoda pero también podría irme a otro lugar donde fuera necesario, no habría problema.

E: ¿Cuáles son las razones que le impulsarían para continuar trabajando en el establecimiento durante la COVID-19?

D.Y: Bueno en principio yo siempre quise laborar en cualquier lugar en realidad, no necesariamente acá, pero se me dio la oportunidad y creo yo que cuando uno sale de la universidad, sale con todo el entusiasmo de trabajar, dar lo mejor de uno, todo aprendido, no es que yo quiera quedarme necesariamente en este centro, en realidad donde hay trabajo, yo estoy dispuesta a trabajar ya sea acá o en otro lugar. Este es el primer lugar donde se me dio la oportunidad de ganar un sueldo, una remuneración.

E: Explique usted ¿Qué cree que le pasaría si dejase la institución?

D.Y: No creo que en mi pasaría algo. Yo estoy preparada para trabajar en cualquier lugar, pero sí creo afectaría a los pacientes porque siempre me buscan a veces esperan que regrese de mis vacaciones para yo atenderlos como que sean acostumbrado ya que llevo bastantes años trabajando aquí, ellos están buscándome tratan de ver qué días estoy atendiendo más que nada creo que eso pasaría y también por los compañeros porque también hay una amistad. Pero en

realidad no tendría ningún inconveniente en salir porque me gusta ver otros lugares otras costumbres otros pacientes. Bueno por el tiempo que tengo trabajando y aparte que llevo algunos cargos, algunas estrategias de la carrera, por ese lado yo creo puede afectar en algo el hecho de que haya un personal menos de todas maneras va a afectar va a sobrecargar el trabajo de las colegas que se quedaría si es que salgo.

E: ¿En algún momento ha considerado dejar de trabajar en el establecimiento de salud? ¿Por qué?

D.Y: Sí en algún momento si he solicitado mi cambio por temas de salud de mi papá porque quería estar más cerca de él, por lo cual solicité un cambio a un establecimiento más cercano a mi domicilio, pero se me fue negado la solicitud. Entonces no se dio y había que seguir trabajando, quizá en algún momento se me pueda dar la posibilidad de rotar.

E: ¿A qué se debe que usted permanezca trabajando tanto tiempo en su establecimiento?

D.Y: Acá hago la parte preventiva lo que es consultorio, prevención yo quisiera trabajar emergencias, sala de partos eso sí me gustaría.

E: ¿Entonces porque se fue quedando, a qué se debe que te haya quedado?

D.Y: Porque no es tan fácil conseguir un puesto de trabajo sobre todo en nuestra carrera porque yo salía de la universidad inclusive me tuve que ir a buscar trabajo a provincia y muchas veces te piden experiencia y cuando uno sale no tiene experiencia entonces es un poco difícil, no se me fue tan fácil conseguir este trabajo por eso he permanecido, pero no pierdo la esperanza de buscar lo que realmente me gusta.

E: ¿Considera que el establecimiento de salud donde trabaja merece su lealtad? ¿Por qué?

D.Y: Sí yo creo que sí, todo establecimiento, donde he estado uno siempre va a haber una razón un motivo por el cual permanece y yo creo que en mi opinión en cualquier centro laboral donde estemos, debemos ser leales.

E: ¿Cómo describiría el compromiso organizacional que tiene con su institución?

D.Y: Bueno en todos estos años yo he tratado de dar lo mejor todos mis conocimientos y prueba de ello es que me han dado mis reconocimientos no solo acá en la institución sino a nivel microred siempre reconociendo el trabajo y la verdad que me he sentido bastante cómoda porque el personal también me ha dado el apoyo, siempre he tratado de dar lo mejor qué podido hacer hasta ahora yo creo que cualquier persona que puede venir a entrevistar a cualquier paciente siempre ha tenido buenas referencias Y eso para mí es gratificante porque nosotros venimos a trabajar y tratar de dar lo mejor en bien del paciente.

En cuanto a mi compromiso con mi organización yo creo que es por agradecimiento por darme la oportunidad abrirme las puertas por haber sido el primer lugar donde empecé a trabajar y por ello siempre trato de dar lo mejor a donde vaya si se trata de la carrera es lo mejor que me ha podido pasar en lo profesional mi carrera para mí es valiosa me ha dado alegrías y en bien de eso trato de dar lo mejor por eso me siento cómoda acá.

E: Obstetra hemos culminado con la entrevista, agradezco su participación en esta investigación. Muchas gracias por haber respondido con sinceridad.

8 TRANSCRIPCIÓN ENTREVISTA A.M.

Fecha: 13 de noviembre 2021

E: Entrevistadora

A.M: Entrevistado

E: Buenos días obstetra, mi nombre es Flor Medrano Carlos, estudiante de la Universidad César Vallejo, del programa académico maestría en gestión de los servicios de la salud, agradezco su participación voluntaria en esta entrevista que va ser anónima y confidencial, el tema será compromiso organizacional durante la COVID-19 en los profesionales obstetras, esta investigación tiene fines netamente académicos, por lo que se le agradeceré mucho su participación y se le pide que responda con toda sinceridad. Ya que no hay respuestas buenas ni respuestas malas de esta manera va a contribuir usted a la investigación.

E: Obstetra ¿acepta usted la entrevista?

A.M: Sí, está bien.

E: Muchas gracias obstetra, siendo así empecemos

E: **¿Qué significado tiene para usted su establecimiento de salud?**

A.M: Más allá de ser mi centro de labores, considerando el tiempo que ya trabajo, podría decir que es como mi segunda familia, porque paso la gran mayoría de tiempo compartiendo parte de mi vida a ese centro de salud.

E: ¿Qué más me podría decir?

A.M: Me siento identificada como decía paso tiempo aquí, la mitad de mi vida en el trabajo y la mitad de mi vida en la casa.

E: **Coméntame ¿Cómo usted se siente actualmente en la institución donde trabaja a pesar de los riesgos por la COVID-19?**

A.M: Actualmente me siento tranquila confiada porque que si nos estamos cuidando. Inicialmente si sentía temor porque yo ya estaba más expuesta porque pertenecía a las brigadas de la DIRIS ahí el contacto era más directo. Ya en la posta cuando empiezo a trabajar era más tranquilo, más segura pero claro siempre había el temor porque de poco en poco se empezó a incrementar la atención a pacientes, siempre hemos atendido presencial, podría decir que hoy en día perdí el miedo por así decirte porque me gusta el área donde trabajo, mi principal motivo para laborar es porque necesitamos el trabajo, me siento tranquila, me siento a gusto en mi centro laboral con el ambiente, el clima laboral es manejable siempre he sido de las

personas que se ha llevado bien con todos, trato de evitar conflictos y de resolverlos en su momento.

E: ¿Se siente emocionalmente ligada en su establecimiento de salud hasta el punto de que le preocupen los problemas de la institución como si fuesen suyos? ¿Por qué?

A.M: No, sé canalizar y manejar, dentro de la responsabilidad que a mí me abarca bueno sí, pero más allá no.

E: ¿Si usted se le presenta la oportunidad de obtener mayor beneficio o remuneración, dejaría de trabajar en su establecimiento?

A.M: La única razón por la que dejaría mi trabajo sería si me dieran una estabilidad, si me aseguran una estabilidad dejaría el establecimiento.

E: ¿Cuáles son las razones que le impulsarían para continuar trabajando en el establecimiento durante la COVID-19?

A.M: El principal motivo es el desarrollo personal, la remuneración porque todos necesitamos un trabajo y otro de los motivos sería la familia más que todo esto es apoyo a la familia y poder salir adelante por ellos.

E: Explique usted ¿Qué cree que le pasaría si dejase la institución?

A.M: Dejar de trabajar afecta emocionalmente, económicamente porque se vería frustrado el desarrollo y en lo económico también porque un ingreso siempre suma a la casa. Por otro lado, quizás un poco de nostalgia porque ya es un año se han creado amistades como decía es un buen ambiente, no seremos las mejores amigas, pero es un ambiente laboral tranquilo donde sí se puede trabajar, por el momento todos estamos apuntando a una misma meta encontrar trabajo en equipo que es bastante difícil.

E: ¿En algún momento ha considerado dejar de trabajar en el establecimiento de salud? ¿Por qué?

A.M: No

E: ¿Por qué?

A.M: Porque no hubo motivo para considerarlo o tal vez porque no encontrado oportunidades mejores.

E: ¿A qué se debe que usted permanezca trabajando tanto tiempo en su establecimiento?

A.M: Supongo que a mí buen desenvolvimiento en mi trabajo, pero como institución en el área laboral no me está brindando lo que esperaba porque continuo con la modalidad en terceros.

E: ¿Considera que el establecimiento de salud donde trabaja merece su lealtad? ¿Por qué?

A.M: Sí, pero mi lealtad es con el equipo con el que trabajo, el hecho que la institución me haya brindado la oportunidad de trabajar no considero que tengo una obligación moral porque siempre he sido bien clara y si se me presentara una mejor oportunidad siempre he dejado claro que yo lo tomaría.

E: ¿Cómo describiría el compromiso organizacional que tiene con su institución?

A.M: Creo que compromiso es identificarse y comprometerse con la institución, en mi caso yo permanezco en el establecimiento por la necesidad económica y necesidad de trabajo.

E: Bien obstetra agradezco su participación, hemos culminado con esta entrevista. Muchas gracias.

9 TRANSCRIPCIÓN ENTREVISTA A.C

Fecha: 14 de noviembre 2021

E: Entrevistadora

A.C: Entrevistado

E: Buenas tardes obstetra A.C mi nombre es Flor Del Rosario Medrano Carlos soy estudiante de la universidad César Vallejo del programa académico de la maestría en gestión de los servicios de la salud, agradezco su participación voluntaria en la entrevista que va a ser anónima y confidencial. El tema de investigación es compromiso organizacional durante la COVID-19 en los profesionales obstetras, su participación en esta investigación es muy importante. Esta investigación tiene un solo fin académico por lo tanto se le pide que responda con toda la sinceridad ya que no va a haber respuestas malas ni respuestas buenas de esta manera contribuirá a la investigación.

E: ¿acepta la entrevista?

A.C: Sí acepto

E: Muchas gracias obstetra, siendo así vamos a dar inicio entonces a la entrevista

E: **¿Qué significado tiene para usted su establecimiento de salud?**

A.C: Actualmente estoy trabajando en un puesto de salud, para mi es una oportunidad, en la cual puedo desempeñarme profesionalmente, sea el puesto en el cual este me gusta atender a mis pacientes, siempre me he caracterizado por eso, más que nada es una oportunidad para mí.

En este tiempo se podría decir que tengo un sentimiento al puesto y al personal a todos creo, porque todos hacen que me sienta cómoda en el trabajo, claro que siempre hay algunas discrepancias, pero son cosas que se pueden solucionar, el puesto de salud es mi segunda casa ya que paso mucho tiempo ahí.

E: **Coméntame ¿Cómo usted se siente actualmente en la institución donde trabaja a pesar de los riesgos por la COVID-19?**

A.C: Bueno en realidad al inicio si ha sido un poco chocante porque habían cosas que uno no podía hacer por el mismo miedo, hasta ahora yo no atiendo en el consultorio, atiendo fuera del consultorio en el pasadizo, cuando yo llegue a trabajar ahí esas eran las decisiones que se habían tomado, es importante para cuidar nuestra salud, pero al inicio fue incómodo para mí porque no había privacidad como en el consultorio, ya no tengo mucho miedo, pero de todas maneras me cuido, cuido

al paciente y también al personal que me rodea, por eso creo que hasta el momento seguimos haciendo eso y ha traído dificultad tanto para la paciente como para nosotros, porque para la paciente también no es fácil decir algunas cosas que quizás te pueden escuchar otras personas porque no hay ambiente que nos separe, entonces por el momento estamos así, y como dije es una decisión que se tomó antes de que yo ingresara, pero también entiendo a los profesionales ya que la mayoría de ellos son personas adultas y con enfermedades, quizás por eso también seguimos así.

E: ¿Se siente emocionalmente ligada en su establecimiento de salud hasta el punto de que le preocupen los problemas de la institución como si fuesen suyos? ¿Por qué?

A.C: Si, definitivamente sí.

E: ¿Por qué?

A.C: Como dije para mi es una oportunidad, es mi segundo hogar, es la manera como yo me desarrollo como persona, como profesional, entonces para mi si es muy importante.

E: ¿Los problemas en el establecimiento le preocupan?

A.C: Tengo un año trabajando, justo cuando empezó lo de la pandemia, si hay problemas en los cuales influyen en todos y tenemos que solucionarlo por el bien del centro de salud y por la población se tiene que tratar de solucionar como sea, porque en realidad eso es lo busca una institución el bienestar de la población por eso mientras ellos están bien nosotros también estamos bien como institución y definitivamente lo vamos a transmitir a la población.

E: ¿Si usted se le presenta la oportunidad de obtener mayor beneficio o remuneración, dejaría de trabajar en su establecimiento?

A.C: Bueno dependiendo, si es un puesto de salud y me dan la oportunidad de seguir creciendo lo pensaría porque me permitiría seguir creciendo como profesional, quizás cumpla otras funciones que me permitan mejorar.

El lugar donde trabajo es importante, he estado trabajando tiempo en provincia y me he tomado la decisión de venirme a Lima, el lugar era muy lejos, no tenía a nadie, y si es un poco chocante en ese momento dejar a toda la población que te conoce, pero también somos personas, seres humanos, tenemos que buscar nuestro bienestar, por eso yo tome la decisión de venirme a Lima, para poder tener

mejores oportunidades más que nada por mi hijita que recién es pequeña entonces hay situaciones en las cuales uno tiene que pensar.

E: ¿Cuáles son las razones que le impulsarían para continuar trabajando en el establecimiento durante la COVID-19?

A.C: Trabajar en un puesto de salud es tranquilo, son 6 horas de trabajo, salvo la distancia porque de mi casa hasta el puesto es bien lejos es una hora y media, pero por la situación que estamos pasando, la económica es muy importante, aunque hay meses que no nos pagan, pero, aunque sea tarde ahí está.

E: Explique usted ¿Qué cree que le pasaría si dejase la institución?

A.C: Yo soy tercero no tengo un contrato establece por lo tanto en cualquier momento me pueden decir que hasta aquí. Bueno yo sinceramente lo veo como una experiencia más, claro que al principio sería difícil por el tema del dinero, pero igual seguiría buscando otras oportunidades en otros lados, al final las puertas nunca se cierran para uno, además siempre he estado capacitándome, estudiando puede uno tener otras oportunidades, si me daría pena por todo el tiempo, las personas, por mis compañeros de trabajo, tantas cosas que uno pasa día a día, pero como digo trataría de salir adelante.

E: ¿En algún momento ha considerado dejar de trabajar en el establecimiento de salud? ¿Por qué?

A.C: Bueno si habido varias situaciones, quizás uno en ese momento se siente impotente, pero dejar de trabajar no, pero como te digo siempre hay algunas discrepancias, hay personas que por cosas que uno hace o ellos hacen sin querer o queriendo, son cosas que te hacen sentir un poquito mal, pero dejar trabajar no, tenemos que crecer como personas, tratar de sobrellevar las cosas que pasan, porque algo no me gusto voy a dejar de trabajar, no, uno tiene que adecuarse y tratar de conversar. Pero dejar de trabajar por el momento todavía no, quizás por la misma necesidad.

E: ¿A qué se debe que usted permanezca trabajando en su establecimiento?

A.C: Como digo siempre he querido trabajar en un puesto de salud, y desde la universidad uno se va forjando, y creo que me desarrollo profesionalmente, económicamente, personalmente, si me ha dado varias oportunidades por eso es que sigo trabajando.

E: ¿Considera que el establecimiento de salud donde trabaja merece su lealtad? ¿Por qué?

A.C: Definitivamente eso siempre lo he considerado, no solo en lugar que esté trabajando actualmente sino donde trabaje, siempre merece respeto, lealtad al establecimiento. Siento gratitud a este establecimiento porque de una u otra manera tanto la jefa el personal desde que llegue me trataron muy bien, me recibieron con los brazos abiertos, pero por agradecimiento uno no puede estar en un mismo lugar, quizás tampoco se sienta cómoda, siempre lo he pensado si yo no me siento cómoda ahí por algún motivo, por cosas que suceden no permanecería por agradecimiento.

E: ¿Cómo describiría el compromiso organizacional que tiene con su institución?

A.C: Por necesidad de trabajar porque definitivamente se necesita y siento un cariño especial, ya voy un año trabajando en el establecimiento.

E: Bien obstetra hemos culminado con la entrevista, agradezco su participación, muchas gracias por su aporte.

10 TRANSCRIPCIÓN ENTREVISTA M.P.

Fecha: 16 de noviembre 2021

E: Entrevistadora

M.P: Entrevistado

E: Buenos días obstetra, mi nombre es Flor Medrano Carlos, estudiante de la Universidad César Vallejo, del programa académico maestría en gestión de los servicios de la salud, agradezco su participación voluntaria en esta entrevista que va ser anónima y confidencial, el tema será compromiso organizacional durante la COVID-19 en los profesionales obstetras, esta investigación tiene fines netamente académicos, por lo que se le agradeceré mucho su participación y se le pide que responda con toda sinceridad. Ya que no hay respuestas buenas ni respuestas malas de esta manera va contribuir usted a la investigación.

E: Obstetra ¿acepta usted la entrevista?

M.P: Sí.

E: Muchas gracias obstetra

E: **¿Qué significado tiene para usted su establecimiento de salud?**

M.P: Bueno el significado que tiene para mi centro de labor es que prácticamente como un segundo hogar, porque paso gran parte de las horas del día en el establecimiento y bueno la labor que realizamos es mayormente una labor de ayudar al prójimo en ese sentido nosotros atendemos a los pacientes que viene a nuestras consultas, no solamente por motivos de su atención, si no también más allá a veces.

E: **Coméntame ¿Cómo usted se siente actualmente en la institución donde trabaja a pesar de los riesgos por la COVID-19?**

M.P: Bueno, siempre hay el temor por más que tengamos las medidas de seguridad de bioseguridad porque el acercamiento hacia los pacientes es muy cercano por más que ellos puedan tener su doble mascarilla o tengan un protector facial, siempre de todas maneras tenemos un poco de temor y bueno ese temor nos lleva a tener estrés laboral, hay estrés laboral porque también, nos solicitan de repente información en el momento en que a veces no la podemos tener porque todo ahora es virtual y nos piden mucha información, el uso de bastante aplicativos nos piden para cada grupo del área y eso estresa.

E: ¿Se siente emocionalmente ligada en su establecimiento de salud hasta el punto de que le preocupen los problemas de la institución como si fuesen suyos? ¿Por qué?

M.P: Si hay bastante aprecio, es por los años que llevo trabajando, tenemos un vínculo afectivo con todas las personas que trabajan ahí, nos conocemos de muchos años y cualquier problema que suceda, con respecto al personal que también está relacionado con la atención el paciente nos afecta.

Siempre me involucro cuando sucede algún problema, nos vinculamos y nos preocupamos.

E: ¿Si usted se le presenta la oportunidad de obtener mayor beneficio o remuneración, dejaría de trabajar en su establecimiento?

M.P: Si en lo económico fuera muy alto, en realidad no me iría de mi establecimiento me he acostumbrado ahí, estoy a gusto en mi establecimiento.

Mira si fuese un tema de salud si, pero si fuera solamente por lo económico no dejaría mi establecimiento.

E: ¿Cuáles son las razones que le impulsarían para continuar trabajando en el establecimiento durante la COVID-19?

M.P: La familiaridad con mis compañeros de trabajo y la población que me conoce, aquí llevo trabajando más de 25 años en este establecimiento, prácticamente toda mi juventud he trabajado ahí la gente me conoce, mis pacientes, siento afecto por mis pacientes porque ellos me conocen me buscan y siento mucha familiaridad con mis compañeros de trabajo porque también son de años, más que nada por ellos. Mi estabilidad laboral también porque estoy estable ahí.

E: Explique usted ¿Qué cree que le pasaría si dejase la institución?

M.P: Si habría la oportunidad de irme a otro establecimiento de salud yo creo que trataría de adaptarme también a los compañeros, yo conozco casi a todo el personal que trabaja en red de salud, si me hablaran por decir que me fuera a un lugar de que no conozca a nadie trataría de adaptarme, de hecho que al principio me va afectar porque tú sabes que no es, me pongo a pensar cuando yo llegue ahí al establecimiento de salud, me viene la idea cuando yo llegue no conocía a nadie y me aislaba en mi consultorio y no salía solo me dedicaba a atender de ahí me iba para mi casa.

E: ¿En algún momento ha considerado dejar de trabajar en el establecimiento de salud? ¿Por qué?

M.P: De dejar la institución nunca lo he considerado, pero por el clima laboral nada más, pero dejar de trabajar nunca lo he considerado.

E: ¿A qué se debe que usted permanezca trabajando en su establecimiento?

M.P: Como decía es por la familiaridad que tengo con los compañeros de trabajo y con la población. Por qué yo he iniciado a trabajar desde mi SERUMS ahí, y ahí me he quedado llevo más de veinticinco años trabajando en este establecimiento, más que nada es por ello, por compañerismo familiaridad.

E: ¿Considera que el establecimiento de salud donde trabaja merece su lealtad? ¿Por qué?

M.P: Yo creo que si porque he sentido apoyo de la mayoría de los trabajadores. Si hablamos del dos mil diecinueve hacia atrás, no había buen clima laboral antes de la pandemia, y durante la pandemia fue diferente porque hubo cambios de jefatura entonces teníamos mejor clima laboral, había mejor confraternidad con todo el personal durante la pandemia a pesar que hemos trabajado con estrés con mucho temor sin embargo nos hemos apoyado unos con otros porque teníamos diferente jefatura, influye bastante la jefatura como líder, si no hay un buen clima laboral todos trabajan porque tienen que ir a trabajar por cumplir su horario y nada más y solo hacen eso, pero como te digo todo depende del buen clima laboral que genere la jefatura y de ahí parte todo. Siento mucha gratitud por mi establecimiento los compañeros me recibieron con los brazos abiertos a pesar de tantas cosas que han pasado durante tantos años de labor que tengo agradezco ese compañerismo.

E: ¿Cómo describiría el compromiso organizacional que tiene con su institución?

M.P: Yo creo que mi compromiso con respecto a la institución es, uno por la estabilidad laboral que uno tiene y otro por los beneficios que la institución a veces te da, en esta pandemia más que nada mi compromiso, como me dieron la oportunidad de ascender, porque confían en mi persona y por eso también es mi compromiso con la institución.

E: Bien obstetra muchas gracias por su participación y la información brindada en la entrevista, buen día.

Anexo 5: Evidencias fotográficas

Evidencia fotográfica 1



Evidencia fotográfica 2



Evidencia fotográfica 3



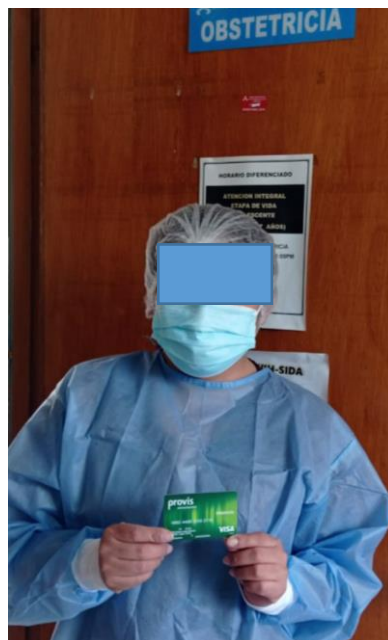
Evidencia fotográfica 4



Evidencia fotográfica 5



Evidencia fotográfica 6



Evidencia fotográfica 7



Evidencia fotográfica 8



Evidencia fotográfica 9



Evidencia fotográfica 10



Anexo 6: Autorización consentimiento informado

“COMPROMISO ORGANIZACIONAL DURANTE LA COVID-19 EN LOS PROFESIONALES OBSTETRAS, 2021”

Mediante la suscripción del presente documento, doy mi consentimiento para participar en el estudio y declaro que:

Mi participación es voluntaria, he recibido información en forma verbal sobre el estudio.

Entiendo que puedo finalizar mi participación en cualquier momento, sin que esto represente algún perjuicio para mí.

Entiendo que puedo pedir información sobre los resultados cuando el estudio haya concluido. Para esto, puedo comunicarme con la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

Si () No () acepto que la entrevista sea registrada en audio,

Si () No () acepto que la entrevista sea registrada en video,

Si () No () deseo que los datos que puedan identificarme sean revelados en el estudio.

Fecha:

Firma del entrevistador

Firma de entrevistado