



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión del compromiso organizacional y la calidad de vida
profesional de las enfermeras en un Hospital
Nacional de Lima – 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Colonia Mejia, Elizabet Yovana (orcid.org/0000-0001-8734-9974)

ASESORA:

Dra. Mercado Marrufo, Celia Emperatriz (orcid.org/0000-0002-4187-106X)

CO-ASESORA:

Dra. Alza Salvatierra, Silvia del Pilar (orcid.org/0000-0002-7075-6167)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERU

2023

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo a mis padres, quienes han sido parte fundamental para realizar la tesis por el apoyo incondicional en todo momento y ser una fuente de motivación e inspiración para superarme en mi vida profesional.

Dedico a Dios por darme la capacidad de sabiduría y paciencia para lograr mis objetivos.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios que siempre me acompaña en mi camino de vida y quien me ha dado fortaleza para salir adelante día a día y a mis padres por haberme ayudado a culminar la tesis satisfactoriamente.

A mi docente que contribuyo con su valiosa enseñanza de asesoramiento y comprensión en la culminación y por los aportes en la elaboracion de la tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.1.1 Tipo de investigacion	11
3.1.2 Diseño de investigacion	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	46

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
	Puntaje de medición general de la variable de compromiso
Tabla 1	organizacional 14
	Puntaje de medición general de la variable de calidad de vida
Tabla 2	profesional 14
	Índice de consistencia interna mediante Alfa de Crombach
Tabla 3	respecto al cuestionario de gestión de compromiso 15
	organizacional.
	Índice de consistencia interna mediante Alfa de Crombach
Tabla 4	respecto al cuestionario de calidad de vida profesional 15
	Puntaje de medición general de la variable gestión del
Tabla 5	compromiso 16
	Puntaje de medición general de la variable calidad de vida
Tabla 6	profesional 17
	Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles con
Tabla 7	respecto a la variable del compromiso organizacional 20
	Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles con
Tabla 8	respecto a las dimensiones de la variable gestión del 23
	compromiso organizacional
	Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles con
Tabla 9	respecto a las dimensiones de la variable calidad de vida 23
	profesional
	Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles con
Tabla 10	respecto a las dimensiones de la variable calidad de vida 24
	profesional
	Análisis de la normalidad de la distribución poblacional de la
Tabla 11	variable gestión del compromiso organizacional y calidad de 26
	vida profesional

Tabla 12	Coeficiente de correlación y significación entre las variables gestión del compromiso organizacional y calidad de vida profesional	27
Tabla 13	Coeficiente de correlación y significación entre el compromiso afectivo y calidad de vida profesional	28
Tabla 14	Coeficiente de correlación y significación entre el compromiso de continuidad y calidad de vida profesional	29
Tabla 15	Coeficiente de correlación y significación entre el compromiso de vida profesional	30

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

		Pág.
Figura 1	Distribución porcentual de la variable Gestión de Compromiso Organizacional	21
Figura 2	Distribución porcentual de la Dimensión de Gestión de Compromiso Organizacional	23
Figura 3	Distribución porcentual de la Variable Calidad de Vida Profesional	24
Figura 4	Distribución porcentual de las Dimensiones de la variable Calidad de Vida Profesional.	25

RESUMEN

Se tiene como principal objetivo la relación que existe entre la gestión del compromiso organizacional y la calidad de vida profesional de las enfermeras en un Hospital Nacional de Lima – 2022. Con relación a la metodología mediante el enfoque cuantitativo de método descriptivo correlacional, el estudio es de nivel aplicativo, el muestreo No probabilístico por conveniencia, la población estuvo conformada por 90 enfermeras. Se recolecto mediante técnica de encuesta aplicando instrumento una escala de Likert., luego vaciado al programa Excel para tabulación, obteniendo resultados en el programa estadístico SPSS, se aplicó tablas y gráficos que representan las variables y dimensiones. Se utilizó la Rho de Spearman, siendo una prueba no paramétrica que se comprobó con la prueba de normalidad. Esta investigación llegó a la conclusión que se evidencia coeficiente de correlación de Rho de Spearman = ,559 que indica una magnitud moderada en la relación y de tendencia positiva entre las variables, con un $p = (p < 0.05)$ evidenciando relación significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la relación entre gestión del compromiso organizacional y calidad de vida profesional.

Palabras clave: Calidad de vida profesional, compromiso organizacional, compromiso afectivo, compromiso de continuidad.

ABSTRACT

The main objective is the relationship that exists between the management of organizational commitment and the quality of professional life of nurses in a National Hospital of Lima - 2022. In relation to the methodology through the quantitative approach of the correlational descriptive method, the study is at the application level, non-probabilistic sampling for convenience, the population consisted of 90 nurses. It was collected by means of a survey technique applying a Likert scale instrument, then emptied into the Excel program for tabulation, obtaining results in the SPSS statistical program, tables and graphs were applied that represent the variables and dimensions. Spearman's Rho was used, being a non-parametric test that was verified with the normality test. This investigation came to the conclusion that Spearman's Rho correlation coefficient = .559 is evidenced, indicating a moderate magnitude in the relationship and of positive trend between the variables, with $p = (p < 0.05)$ evidencing a significant relationship, therefore, the null hypothesis is rejected and the relationship between organizational commitment management and quality of professional life is accepted.

Keywords: Quality of professional life, organizational commitment, affective commitment, commitment to continuity.

I. INTRODUCCIÓN

Internacionalmente, después de la pandemia COVID-19 se están produciendo grandes transformaciones estructurales y operativas en los diferentes sectores, siendo uno de los enfoques importantes en este aspecto la gestión de la salud, cuya meta es empoderar a todos los profesionales sanitarios; en especial de enfermería en incrementar su participación para reducir la desmotivación, elevando el “compromiso organizacional” y la “calidad de vida profesional” (OMS, 2021).

En Latinoamérica, el trato que brindan las enfermeras es una de las áreas más relevantes de enfoque en la visión 2030, que afecta en el desarrollo de las actividades de trabajo acorde con sus expectativas para lograr mayor eficiencia operativa y sostenibilidad; asimismo, los enfermeros son la población ocupacional con mayores sanitarios y son muy importantes para el funcionamiento efectivo de la atención médica, ya que están directamente involucradas en el cuidado de los pacientes (OPS, 2021).

A nivel nacional, aún persisten grandes desafíos en las condiciones diarias que experimentan en su centro de labores y el compromiso organizacional, debido a las diversas maneras de gestionar la fuerza laboral ya que puede ser un desafío para los gerentes de enfermería; además, cuestiones como las malas condiciones de trabajo, las oportunidades limitadas y la mala imagen de la enfermería entre los pacientes, la comunidad y la institución; hacen que la profesión sea la menos preferida debido a la influencia (MINSa, 2021).

En el contexto local, en un Hospital Nacional de Lima, existen condiciones de trabajo tales como bajos salarios, inestabilidad laboral, carga de trabajo excesiva, estrés, turnos de noche, trabajo rutinario, deber en turno, laborar en diversos lugares descuidando la vida familiar son inaceptables; conducirá al bajo desempeño laboral, baja productividad y ausentismo al traer la percepción de insatisfacción laboral, lo que afectará negativamente la calidad de la atención, así mismo la aparición estrés laboral, fatiga, enfermedades emocionales y físicas.

Por todo ello, los enfermeros perciben la carencia de una buena gestión por parte de sus empleadores debido a la escasa importancia por tomar en cuenta el estado anímico de sus empleados destacándose falta de “compromiso laboral”,

problemas laborales de sentimiento de pertenencia, sensación de desunión laboral, y no valoración de la integridad laboral; asimismo, “compromiso de continuidad” por no sentir permanencia organizacional, decisión de abandono, afectación si sale de la organización, escasas opciones para desertar, consideración por la organización e inseguridad por alternativas; además, “compromiso normativo” por no tener obligación de permanencia laboral, beneficio personal correcto laboral, culpabilidad por deserción laboral, lealtad por mi lugar de trabajo, sentimiento de lealtad por colegas y sentimiento de obligación.

Por ende, las condiciones que experimentan los trabajadores en su entorno laboral y en este caso como enfermeros perciben que no existe del directivo ante la oportunidad de ascenso, bajos salarios o remuneraciones, carencia de incentivos, escasas capacitaciones, reconocimientos, posibilidades de expresarse, soberanía en el trabajo, poco apoyo de los superiores y ayuda de los directivos; asimismo, la existencia de carga laboral por la cantidad de tareas, aumento de demanda, exigencia, ritmo acelerado, riesgo a cometer errores, presión para realizar procedimientos, sufrimiento del paciente, exposición a riesgos laborales y temor a contagio ocupacional; además, motivación intrínseca por el soporte familiar, insatisfacción con su labor y falta de vocación de servicio.

Por todo lo anteriormente expuesto, siendo fundamental abordar el presente estudio de investigación se formula el siguiente problema general:

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del compromiso organizacional y la calidad de vida profesional de las enfermeras en un Hospital Nacional de Lima — 2022?; asimismo, los problemas específicos del presente estudio son los siguientes: a) ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del compromiso afectivo y la calidad de vida profesional de las enfermeras?; b) ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del compromiso de continuidad y la calidad de vida profesional de las enfermeras?, y c) ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del compromiso normativo y la calidad de vida profesional de las enfermeras?

La justificación teórica del estudio aumentara la parte cognitiva concerniente a la calidad de vida de los profesionales y compromiso organizacional respecto a los licenciados enfermeros, ya que los hospitales compiten por empleados de alto potencial en la atención actual, que se reconoce como extremadamente

dinámico, complejo e impredecible, solo si se sienten psicológicamente empoderadas y comprometidas con su organización; además, en los últimos años, se ha vuelto ampliamente reconocida como un predictor progresivo de la función y la viabilidad a largo plazo.

La justificación práctica se sostiene en defender que las condiciones laborales que experimentan día a día los trabajadores influyen en el “compromiso organizacional” del enfermero, si el entorno en medio de una pandemia conduce a resultados empíricos diferentes, la pandemia ha creado presiones y barreras en el mundo profesional, particularmente en términos del compromiso organizacional, se prevé que la realización de estudios que destaquen la calidad de vida profesional en situaciones difíciles mejorará el conocimiento y ofrecerá pruebas empíricas que puedan aplicarse a otras situaciones similares.

La justificación metodológica se tomó como referencia para realizar trabajos investigativos con similitudes temáticas en las cuales se abordarán sus métodos y diseños abordados para ser aplicables sus instrumentos válidos.

Por todo ello, se plantea el objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión del compromiso organizacional y la calidad de vida profesional de las enfermeras en un Hospital Nacional de Lima — 2022; asimismo, los objetivos específicos: Identificar la relación que existe entre la gestión del compromiso afectivo y la calidad de vida profesional de las enfermeras; Identificar la relación que existe entre la gestión del compromiso de continuidad y la calidad de vida profesional de las enfermeras; e Identificar la relación que existe entre la gestión del compromiso normativo y la calidad de vida profesional de las enfermeras.

Con intención de medir las variables se presentan la hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión del compromiso organizacional y la calidad de vida profesional de las enfermeras en un Hospital Nacional de Lima

— 2022; además, las hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la gestión del compromiso afectivo y la calidad de vida profesional de las enfermeras; Existe relación significativa entre la gestión del compromiso de continuidad y la calidad de vida profesional de las enfermeras; y Existe relación significativa entre la gestión del compromiso normativo y la calidad de vida profesional de las enfermeras.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se revisaron investigaciones de manera nacional e internacional relacionado según cada una de las variables estudiadas:

Mohammed (2020) en su estudio los enfermeros del Hospital Kuwait; cuya metodología fue descriptivo-correlacional-cuantitativo; en 193 enfermeras; como resultado la calidad de vida profesional regular 57.5% y el compromiso organizacional eficiente 86.5%; resolviendo que hay afinidad entre variables ($Rho=0.865$ y $p=0.010$).

Kaya (2022) en su estudio las enfermeras durante el COVID-19 en Turquía; cuya metodología fue cuantitativo-descriptivo-correlacional; en 407 enfermeras; como resultado la calidad de vida profesional regular 68.5% y el compromiso organizacional eficiente 57.3%; resolviendo que hay afinidad entre variables ($Rho=0.859$ y $p=0.000$).

Kader (2022) en el estudio las enfermeras de salud pública en Israel; cuya metodología fue descriptivo-correlacional-cuantitativo, en 325 enfermeras; como resultado la calidad de vida profesional regular 57.7% y el compromiso organizacional eficiente 64.2%; resolviendo que hay afinidad entre las variables ($Rho=0.789$ y $p=0.001$).

Syahrir (2014) en el estudio las enfermeras del Hospital Universitario Hasanuddin en Indonesia; cuya metodología fue cuantitativo-descriptivo-correlacional; en 123 enfermeras; como resultando la calidad de vida profesional regular 43.8% y el compromiso organizacional eficiente 52.6%; resolviendo que hay afinidad entre variables ($Rho=0.875$ y $p=0.000$).

Hashempour (2018), en su estudio las enfermeras de emergencia en los hospitales iraníes en Irán; cuya metodología fue cuantitativo-descriptivo-correlacional; en 123 enfermeras; como resultando la calidad de vida profesional regular 89.3% y el compromiso organizacional eficiente 99.5%; resolviendo que hay afinidad entre variables ($Rho=0.490$ y $p=0.017$).

Narvaez (2021) en el estudio los cooperantes académicos universitarios de Lima Metropolitana; cuya metodología fue cuantitativo-descriptivo-correlacional; en 80 cooperantes académicos; como resultando la calidad de vida profesional regular con 50% y el compromiso organizacional eficiente 47.6%; resolviendo que

hay afinidad entre ambas variables ($Rho=0.359$ y $p=0.000$).

Cerón (2020) en su estudio los estudiantes de postgrado de una universidad pública de Lima Metropolitana; cuya metodología fue descriptivo-cuantitativo-correlacional; resuelve que el entorno que brinda la organización para sus trabajadores es regular 68.6% y el compromiso organizacional eficiente 74.9%; resolviendo que hay afinidad entre las variables ($Rho=0.480$ y $p=0.001$).

Morán de la Cruz & Salas (2021) en su estudio los cooperantes de una empresa de Lima Metropolitana; cuya metodología fue descriptivo-correlacional-cuantitativo; en 264 personas; como resultado la calidad de vida profesional regular 59.1% y el compromiso organizacional eficiente 65.5%; resolviendo que hay afinidad entre ambas variables ($Rho=0.622$ y $p=0.000$).

Castañeda (2021) en su estudio enfocado a profesores de una institución que imparte saberes idiomáticos en Trujillo; cuya metodología fue descriptivo-correlacional-cuantitativo; en 60 docentes; determinado que las condiciones que brindar la institución a sus trabajadores es del 62% y compromiso organizacional eficiente 43%; resolviendo que hay afinidad entre las variables ($Rho=0.474$ y $p=0.008$).

Sánchez (2020) en su estudio los operarios de la Empresa Ferronor de Chiclayo; cuya metodología fue descriptivo-correlacional-cuantitativo, en 70 operarios; como resultando la calidad de vida profesional regular 85.7% y compromiso organizacional eficiente 83.4%; resolviendo que hay afinidad entre las variables ($Rho=0.772$ y $p=0.001$).

En el desarrollo de la base teórica tenemos la primera variable compromiso organizacional de las enfermeras, definen el compromiso como fuerza que vincula a una persona con un objetivo y privilegia el objetivo de la organización; por ende, se vincula psicológicamente al empleador y la institución sanitaria, de modo que hace que sea menos posible que el empleado deserte esta última voluntariamente, estas prácticas constituyen poderosas palancas de compromiso, una ventaja distintiva para las organizaciones aumentando el valor agregado de sus recursos humanos; asimismo, este modelo de compromiso organizacional se basa en la articulación de los tres componentes, compromiso continuo, afectivo y normativo Saldaña (2022).

El concepto de compromiso organizacional, tanto organizacional como en relación con el trabajo, carrera profesional, los objetivos, el cambio organizacional, las estrategias puestas en marcha o simplemente en general, ofrecen una que pretende ser una síntesis de la forma de comprometerse con su lugar de trabajo; este compromiso se determina por tres elementos: (a) el confiar y apegarse a los objetivos y valores de la institución; (b) poner ahínco en las labores realizadas en favor de la entidad; (c) fuerte aspiración en de confianza Zamudio (2021).

Para todos ellos, estar comprometidos laboralmente fortalece el vínculo profesional de una acción que puede tener uno o más objetivos organizacionales; además, el compromiso es claramente distinto de la motivación o la actitud y puede influir en el comportamiento incluso en ausencia de una motivación extrínseca o una actitud positiva; asimismo, diferentes investigaciones también han demostrado que existen varias dimensiones y muchas formas de compromiso dentro de una organización o institución sanitaria; por tanto, en este nivel, el modelo tridimensional es sin duda uno de los más utilizados en la actualidad Aldana (2018).

El compromiso organizacional de las enfermeras impacta no solamente en que como profesionales sean leales, elevando su trabajo institucional, porque su compromiso es fundamental para que estén inmersos en la competitividad tanto a nivel ocupacional como institucional; que se logra tener un compromiso acorde a las condiciones en la que viven ; estos son importantes actores de primera línea en el sector de la salud, su desempeño y satisfacción son cruciales para el éxito del hospital; como resultado se puede afirmar que, probar elementos que positivamente en los niveles de compromiso es fundamental Perez (2021).

De igual manera la Dimensión compromiso afectivo; se basa en el deseo y la identificación con ella, planteando la vocación personal y la integración social como principales características de los llamados empleados profesionales sobre la intención de permanencia en esta, el sentimiento de pertenencia crea un apego que se materializa en conductas motivadas por el deseo de permanecer en el grupo profesional así identificado; es decir, es un apego tanto psicológico como social basado en una identificación con esta profesión: el emprendedor ama su trabajo, el emprendedor está orgulloso de ser emprendedor; otorga a la actividad emprendedora un valor intrínseco que hace más deseable la opción de continuar

que una posible vuelta al empleo, más allá de las ventajas y desventajas materiales, generalizamos estas observaciones a través de la lealtad afectiva Cortez (2021).

Por otro lado, Dimensión compromiso de continuidad; también se ve influida por una serie de otros condicionamientos como trabajadores, incluidos profesionales sanitarios; las personalidades y el estilo de liderazgo de los fundadores y el equipo ejecutivo, la mentalidad del personal, la dinámica dentro de los equipos y los departamentos, la presencia de profesionales de enfermería y los procesos de desarrollo organizacional, la interconectividad de la organización sanitaria como un total; asimismo, los otros factores incluidos, como son la organización de salud, los sistemas de recompensa e incentivos dentro del negocio, los paquetes de beneficios, la política de la época, la cultura local y la participación de la comunidad que pueden influir en gran medida en la cultura organizacional; asimismo, los enfermeros se ven influenciados en lo cultural Altamirano (2022).

La Dimensión compromiso normativo; es uno de los recursos importantes y una de las posiciones clave del individuo de los elementos de gestión estratégica resultan en un aumento del gasto, no siempre resultan en el cumplimiento de los objetivos del propietario del negocio. expectativas y el retorno del capital invertido; siendo una de las causas más importantes de tales discrepancias es que las “herramientas” de gestión de recursos humanos necesarias se están utilizando incorrectamente o no se están utilizando en absoluto; también la competencia y la creatividad de la fuerza laboral a esta discusión, en la profesión probablemente más raramente desarrollado que las otras dimensiones, sin embargo, su presencia es seguida por efectos sobre la intención de seguir siendo emprendedor el cual se basa en un sentido de obligación moral con su organización Pardo (2014).

Para ellos existe, un compromiso afectivo, que refleja el apego del individuo a su institución sanitaria; por ende, comprometerse continuamente, está vinculado a la acumulación de beneficios dentro de la organización (y el costo de dejarla); y el compromiso normativo, que es una percepción por parte del individuo de la obligación de permanecer; de estas tres dimensiones, es el compromiso afectivo el que sistemáticamente permite observar las correlaciones más significativas con los distintos parámetros utilizados para medir el compromiso en la organización; como fuerza del individuo identificándose organizativamente consigo Salas (2021).

Por todo ello, cuestiones como son las malas condiciones ocupacionales,

diferencias culturales, problemas de comunicación, complejas condiciones de vida están afectando su vida laboral, por lo que sus niveles de satisfacción y lealtad son decrecientes, llegando a que sus vivencias profesionales sean mermadas y por ello sean comprometidas con su trabajo; por lo tanto, existen varios factores que afectan los ambientes laborales y disminuyen los rangos de satisfacción López (2021).

Por ello, en la actualidad se quieren enfermeros calificados, que rindan todo de sí, en el cumplimiento de sus aspiraciones organizacionales que son altamente competitivo de hoy, las instituciones de la salud se ven afectadas de manera similar por el tiempo globalizado, con consumidores que exigen más servicios de salud, ya sean en trabajos resolutivos y calificados; es por ello, que los pacientes requieren una atención más rápida y precisa; preservando la calidad y competencia en cuanto al logro de un desempeño laboral y compromiso positivo Gomez (2020).

Los hospitales seguirán enfrentándose a los desafíos de la demanda y la oferta de pacientes que cambian constantemente, especialmente durante la pandemia, para que el hospital se adapte a la dura competencia y retenga bien a los empleados, requiere miembros de la organización que estén internamente comprometidos y con la fuerza laboral limitada de enfermeras que cumplen con los criterios gubernamentales, los hospitales de hoy en día es que necesitan mejorar de manera óptima las condiciones laborales del enfermero, para tener un compromiso organizacional y brindar buen servicio asistencia Acosta (2020).

En el desarrollo de la base teórica tenemos la segunda variable calidad de vida profesional puede concebirse las condiciones en que los empleados realizan su trabajo, y su capacidad para expresarse y actuar sobre su contenido, determinar la percepción resultante de las circunstancias en las que desarrolla sus labores; estas se encuentran basadas en las relaciones de trabajo y clima social, contenido del trabajo, salud laboral, igualdad profesional para todos, gestión participativa y compromiso; asimismo, tiene como objetivo primordial el trabajo, las condiciones de trabajo y la posibilidad, se abran o no. de "hacer un buen trabajo" en un buen ambiente, en el marco de la propia organización o institución donde laboran Gonzales (2018).

La calidad de vida en el trabajo se designa bajo un mismo título las acciones que hacen posible conciliar tanto el mejoramiento condicionantes laborales del

empleador como el rendimiento global de las empresas, más aún cuando se transforman sus organizaciones; además, las condiciones en las que los empleados realizan su trabajo, capacidad para expresarse; determinan la percepción resultante de las circunstancias en las que se desarrollan sus trabajos ; así como las circunstancias que experimentan de manera diaria esto es tanto una responsabilidad colectiva (a nivel de equipo, organización del trabajo o cultura corporativa) como responsabilidad individual Roman (2020).

La calidad de vida de enfermería, es concepción multidimensional se ve afectada por la cultura, juicios de valor, posiciones personales, propósitos, creencias, experiencias, expectativas y percepciones; que pueden mostrar un cambio en el tiempo, que involucra las relaciones físicas, psíquicas y sociales de lapersona en la familia y fuera de ella, así como las acciones ambientales; por ello, en la actualidad la medicina se desarrolla cada vez más, no sólo tiene como objetivo el alejamiento de las enfermedades sino también el auge de las vivencias en el lugar de trabajo con cada una de las enfermeras o enfermeros Santiago (2018).

La circunstancias diarias en el ámbito de trabajo de los enfermeros deben ser seguras así como también agradables para enriquecer su salud laboral, incluye todas las acciones que permiten conciliar la mejora de las condiciones de trabajo de los enfermeros y el desempeño general de los establecimientos de salud, estas acciones permiten apoyar a los expertos garantizando la seguridad asistencial, la calidad asistencial y la salud de personal capacitado en el área; asimismo, los enfoques para brindar un mejor aprovechamiento de las condiciones de convivencia diarias en el trabajo deben implementarse para enriquecer ciertos sistemas relacionados con la calidad de la atención Arce (2021).

Dimensión apoyo directivo; es aquella donde se brinda las oportunidades para que los enfermeros vivan más tiempo, felices y con buena salud; sin embargo, los sistemas de salud en las sociedades modernas se enfrentan a grandes desafíos, como una población cada vez más envejecida, desigualdades sociales, de salud y un aumento del gasto en atención médica, siendo una prioridad clave del debate el cual se refiere a la necesidad de brindar servicios respetuosos y receptivos que enriquezcan por su experticia de sus intervenciones en el paciente, reconocida como uno de los tres pilares de la calidad asistencial, junto a la eficacia clínica y seguridad del paciente; la cual caracteriza por la atención hospitalaria oportuna y

coordinada, la toma de decisiones compartida con pacientes, con el menor tiempo esperado para ser atendido y el acceso oportuno Guzmán (2021).

Dimensión carga laboral; es el impacto negativo que puede tener sobre aspectos mentales o fisionómicos de los colaboradores al laborar en la organización, no solo por la cantidad de trabajo y el tiempo disponible; más bien representa la relación entre un grupo o un operador individual y las demandas de la tarea; en términos más simples, es el volumen de trabajo que se espera de una persona; asimismo, el objetivo principal de evaluar y predecir la carga de trabajo es lograr una carga de trabajo manejable y distribuida uniformemente y evitar la sobrecarga o la carga insuficiente; es decir, significa la cantidad mínima de horas que se espera que un enfermero afronte con dedicación a cada persona en su lugar de trabajo o ambiente laboral, se usa a menudo en debates sobre el diseño, el funcionamiento o la resolución de problemas de un entorno, que sea diferente delo que significa Salazar (2022).

Dimensión motivación intrínseca; es aquella que surge del interior del propio individuo cuando realiza acciones por el simple hecho de disfrutarlas y de la pasión que tiene por las cosas que ejerce; es decir, que anima e impulsa a alguien a hacer las cosas que ama, no se espera una recompensa externa cuando se trata de motivación intrínseca, pero el simple hecho de hacer algo motivador ya es una recompensa, proviene del propio usuario, y no tiene ningún objetivo económico; además, no tiene por qué ser algo específico o inmediato, sino que está más orientado al crecimiento y la satisfacción personal, el verdadero objetivo es sentirse realizado y disfrutar de la tarea que se está realizando; asimismo, la motivación intrínseca entra en juego cuando se realizan las labores de trabajo por el propio gusto o complacencia de realizarlas Paredes (2022).

III. METODOLOGÍA

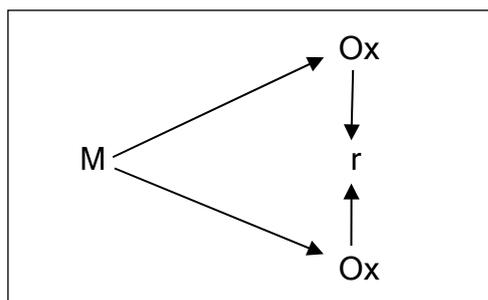
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: El presente estudio fue básico donde no se utilizó la experimentación, fundamentada por investigar sobre teorías ya existentes y aplicarlas en la realidad, de esa forma se relaciona con el problema para buscar soluciones (Hernandez 2021).

3.1.2. Diseño de investigación: La investigación tiene un diseño no experimental, porque aborda un fenómeno existente para identificar la problemática, es de corte transversal y enfoque cuantitativo se basa en variables de medición de datos para realizar un análisis estadístico que le dará una idea numérica de su problema de investigación. Correlacional, porque se plantea relacionar variable y verificar la incidencia de una sobre la otra.

Los estudios correlacionales favorecen a la toma de decisiones para modificar y mejorar los procesos seguidos en diversos temas de investigación (Hernandez. 2021).

Asimismo, el esquema representativo de la asociación se muestra:



Dónde:

M = Licenciados enfermeros

O = Gestión del compromiso organizacional

O = Calidad de vida profesional

r = Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión del compromiso organizacional

Definición conceptual

Se define como la condición psíquica que experimenta el colaborador en cuanto a continuar laborando o cesar su trabajo en la institución en la que desempeña labores. Pérez (2021).

Definición operacional

El cuestionario para la gestión del compromiso organizacional define que se van obteniendo, en la que se tiene 18 preguntas y 3 indicadores, las que nos permite medir las dimensiones referentes a los elementos del compromiso organizacional.

Variable 2: Calidad de vida profesional

Definición conceptual

Se determina como la experimentación de mejores condiciones que puede obtener un colaborador durante el desarrollo de sus jornadas laborales. Román (2020).

Definición operacional

Se procedió a medir al cuestionario sobre la calidad de vida profesional, mediante 05 alternativas de escala de Likert, teniendo 22 ítems e igual número de indicadores, realizado una medición a las dimensiones.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Según menciona Gómez (2020), se refiere al grupo de toda la instancia que cumplen un conjunto de requisitos. El presente trabajo tiene una población de 147 aproximadamente trabajadores de enfermería pertenecientes de un Hospital de Lima - 2022.

Muestra

Debido a la naturaleza de la investigación y al tamaño de la población, se decidió que la muestra estuviera compuesta por todas las enfermeras que trabajan en los servicios de emergencia, que se recogen por conveniencia no probabilística; por lo tanto, la muestra consta de 90 enfermeros.

Muestreo

Se ha tomado un muestreo No Probabilístico por Conveniencia, ya que precisa la realidad del entorno de un Hospital de Lima – 2022.

Unidad de análisis: Se aplica a 90 Licenciados enfermero de un nosocomio limeño.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se determina que las técnicas son los métodos que se aplican con la finalidad de poder obtener datos para después ser examinados. En la primera parte del estudio se dio a través de la técnica de la encuesta, cuyo fin es obtener información de la situación problemática que existe en las partes involucradas. Las encuestas es la que recopila de manera eficiente la información proveniente de la población muestra del estudio.

Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos que se aplicaron fueron preguntas diseñadas en cuestionarios o formatos para establecer las interrogantes relacionadas con las variables, las dimensiones y los indicadores y cumplir con dos aspectos muy

importantes, para que cumplan los fundamentos de investigación científica que son la validez y confiabilidad.

Validez y Confiabilidad

Se procedió a aplicar una prueba piloto a 20 Licenciados de enfermería del Hospital de Lima, donde se estableció la confiabilidad y validez del cuestionario aplicado.

Validez

Los instrumentos de medición fueron validados antes de su aplicación con alto grado de racionalidad, conforme a los indicadores, las dimensiones y las variables para su aplicación. Para aplicar la validez se tuvo que recurrir a tres profesionales expertos en investigación, teniendo el grado de Magister y Doctor. Por parte de los expertos se evaluó la claridad, pertinencia y relevancia de los objetivos de cada instrumento.

Tabla 1
Puntaje de medición general de la variable Compromiso Organizacional

Validez y contenido de juicios por expertos de la variable Compromiso Organizacional			
N°	Grado Académico	Nombres y Apellidos	Decisión
01	Magister	Julissa H. Cercado Cuya	Aplicable
02	Magister	Pedro Custodio Villar	Aplicable
03	Magister	Víctor H. Casona Vélez	Aplicable

Tabla 2
Puntaje de medición general de la variable de calidad de vida profesional

Validez y contenido de juicios por expertos de la variable Calidad de vida profesional			
°	Grado Académico	Nombres y Apellidos	Decisión
1	Magister	Julissa H. Cercado Cuya	Aplicable

2	Magister	Pedro Custodio Villar	Aplicable
3	Magister	Víctor H. Casona Vélez	Aplicable

Confiabilidad

Hernandez (2018) menciona que se deben aplicar los instrumentos adecuados para lograr resultados coherentes y consistentes (p.200). Para este trabajo se ha utilizado el cálculo del Alfa de Cronbach, el cual fue desarrollado a raíz de la información que se obtuvo de 20 sujetos piloto semejantes a la muestra de investigación.

El coeficiente de fiabilidad se utilizó para medir la primera variable gestión del compromiso organizacional el cual es 0,904 y la segunda variable calidad de vida profesional la cual es 0,885, lo que demuestra la alta fiabilidad de los instrumentos.

Tabla 3

Índice de consistencia interna mediante Alfa de Cronbach respecto al cuestionario de Gestión de compromiso organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,904	18

Respecto al cuestionario de gestión de compromiso organizacional se obtiene un Alfa de Cronbach de 0.904, con un total de 18 elementos.

Tabla 4

Índice de consistencia interna mediante Alfa de Cronbach respecto al cuestionario de Calidad de vida profesional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,885	22

Respecto al cuestionario de gestión de compromiso organizacional se obtiene un Alfa de Cronbach de 0.885, con un total de 22 elementos.

Instrumentos para la toma de decisiones de riesgo

Instrumento 1. El enfoque utilizado extraer datos fue una encuesta, y el instrumento fue un cuestionario titulado **compromiso organizacional**, el cual fue actualizado Dr. José Peña Portugués Tocache, 2021”; tiene 18 ítems en escala Likert, cuyas dimensiones son compromiso afectivo (06 ítems), compromiso de continuidad (06 ítems), y compromiso normativo (06 ítems); cuyas alternativas y puntuación son (nunca = 1, a casi nunca = 2, a veces = 3, casi siempre = 4, siempre = 5,); teniendo como valor final de compromiso organizacional deficiente, medio y eficiente; asimismo, la confiabilidad del instrumento del Alfa de Cronbach ($\alpha = 0.879$).

Tabla 5

Puntaje de medición generlv de la variable gestión del compromiso organizacional

Puntaje de medición general

Puntaje máximo es 90 y el mínimo es 18 puntos

Bajo: 18 a 42 puntos

Medio: 43 a 66 puntos

Alto: 67 a 90 puntos

Puntaje de medición según dimensiones
Dimensión Compromiso Afectivo: 6- 30 Bajo : 6 a 14 pts .Medio: 14 a 22 pts. Alto: 22 a 30 pts.
Dimensión Compromiso de Continuidad: 6 - 30 Bajo : 6 a 14 pts .Medio: 14 a 22 pts. Alto: 22 a 30 pts.
Dimensión Normativo 6 - 30 Bajo: 6 a 14 pts. Medio: 14 a 22 pts. Alto: 22 a 30 pts.

Instrumento 2. El enfoque utilizado para la extracción de datos fue una encuesta, y el instrumento fue un cuestionario titulado “ **Calidad de vida laboral del personal de enfermería**”; consta de 22 ítems, cuyas dimensiones son apoyo directivo (10 ítems), carga laboral (9 ítems), y motivación intrínseca (03 ítems); cuyas alternativas y puntuación son (nunca = 1, a casi nunca = 2, a veces = 3, casi siempre = 4, siempre = 5,); teniendo como valor final de calidad de vida profesional malo, regular y bueno, la confiabilidad del instrumento del Alfa de Cronbach ($\alpha = 0.861$).

Tabla 6

Puntaje de medición general de la variable calidad de vida profesional

Puntaje de medición general

Puntaje máximo es 110 y el mínimo es 22 puntos

Bajo: 22 a 51 puntos

Medio: 52 a 79 puntos

Alto: 80 a 110 puntos

Puntaje de medición según dimensiones
<p>Dimensión Apoyo Directivo: 10 -50</p> <p>Bajo : 10 a 23 pts. Medio: 23 a 36 pts.</p> <p>Alto: 27 a 50 pts.</p>
<p>Dimensión Carga Laboral 9 - 45</p> <p>Bajo: 9 a 21pts.</p> <p>Medio: 21 a 33 pts.</p> <p>Alto: 33 a 45 pts.</p>
<p>Dimensión Motivación Intrínseca: 3 - 15</p> <p>Bajo: 3 a 7 pts.</p> <p>Medio: 7 a 11 pts.</p> <p>Alto: 11 a 15 pts.</p>

3.5. Procedimientos

Se diseñó el proyecto y se realizó las revisiones necesarias de antemano, luego se procedió a establecer la investigación en un Hospital de Lima. Se obtuvo el permiso para utilizar las instalaciones del hospital y se contactó a todas las enfermeras del hospital, donde se explicó el objetivo de la investigación y correcta participación. En tanto se aplicó el instrumento, por último, se utilizó el programa Excel y SPSS, donde se procesaron los datos.

3.6. Método de análisis de datos

La información recabada se procesó de acuerdo a los procedimientos prescritos y se presentó en tablas y figura de acuerdo con el enfoque de análisis de datos conforme a la APA, se creó una base de datos de Microsoft Excel y SPSS versión 26.0 para que sean analizados según los resultados en tablas y/o gráficos, según las frecuencias y porcentajes de cada una de las variables y dimensiones; así como para determinar la relación entre las variables.

Tras el análisis descriptivo, se empleó una estadística inferencial para contrastar las hipótesis de la investigación.

3.7. Aspectos éticos

Según Las normas éticas se tuvo el permiso de la institución de salud donde realizó la investigación científica; asimismo, se obtuvo el consentimiento de los participantes del estudio según los principios éticos de Belmont; también que serán informados de la confidencialidad de los datos y de la misma; firmando el formulario de consentimiento informado para indicar su acuerdo con el tratamiento de la información obtenida durante la medición.

IV. RESULTADOS

Dentro del ámbito de la estadística descriptiva, se debe responder a los objetivos específicos de cada variable con sus dimensiones, organizando los datos relevantes en tablas de frecuencia y figuras de barras. La estadística inferencial, por su parte, se utiliza para sacar conclusiones sobre el significado de la estadística descriptiva.

Dado que el tamaño de la muestra es superior a 50 profesionales de enfermería, se empleó el método de Kolmogorov-Smirnov para el análisis inferencial. Como resultado, se determinó que la muestra tiene una distribución no paramétrica, y el método de correlación es el Rho Spearman es el que debe utilizarse para la investigación por ser el método estadístico más adecuado.

4.1 Presentación de resultados

A la hora de presentar, analizar e interpretar los datos obtenidos, se tienen en cuenta las dimensiones de las variables explicativas, y estas consideraciones se hacen de acuerdo con las evaluaciones obtenidas.

4.1.1 Resultados de las variables

Tabla 7

Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable gestión del compromiso organizacional.

Gestión del compromiso organizacional				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	9	10%	10%	10%
Medio	55	61%	61%	71%
Alto	26	29%	29%	100%
Total	90	100%	100%	

Nota: Base de datos (ver anexo)

Interpretación

En la tabla 7, Se puede apreciar que la variable gestión del compromiso organizacional resalta en el nivel medio en un 61% de incidencia, y un 10% para el nivel bajo. **Figura 1.** Distribución porcentual de la variable gestión del compromiso organizacional.



Interpretación

Se resuelve de la tabla 7 y la figura 1, que el 10%, que simboliza 9 de las enfermeras en un Hospital Nacional de Lima, hacen gestión del compromiso organizacional en un nivel bajo, mientras que el 61% (55) se posiciona en el nivel medio y el 29% (26) enfermeras se ubican en un nivel alto.

Descripción de los resultados según las dimensiones de gestión del compromiso organizacional

Tabla 8

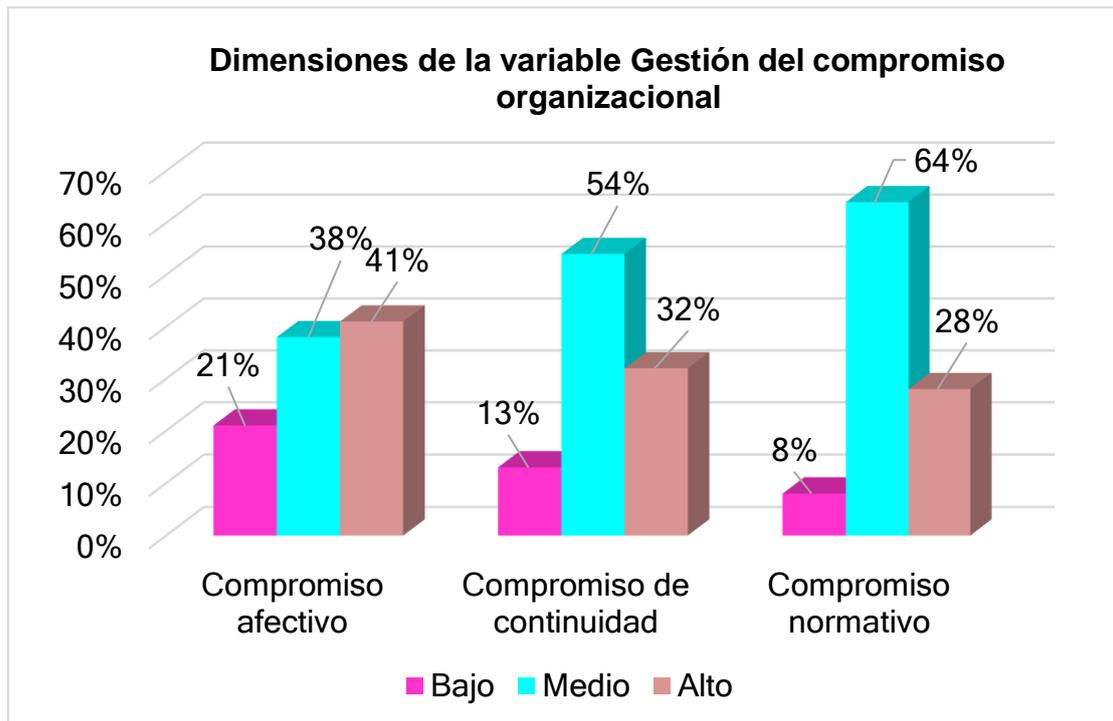
Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable gestión del compromiso organizacional

	Compromiso afectivo		Compromiso de continuidad		Compromiso normativo	
	F	%	F	%	F	%
Bajo	19	21%	12	13%	7	8%
Medio	34	38%	49	54%	58	64%
Alto	37	41%	29	32%	25	28%
Total	90	100%	90	100%	90	100%

Interpretación

En la tabla 8, de los 90 encuestados se aprecia que la variable gestión del compromiso organizacional y sus dimensiones: compromiso afectivo tuvo una mayor acogida en el nivel medio con un 38%, compromiso de continuidad alcanzó predominio el nivel medio con un 54%, y compromiso normativo alcanzó un 64% de predominio en el nivel medio.

Figura 2. Distribución porcentual de las dimensiones de la variable gestión del compromiso organizacional.



Interpretación

De acuerdo con las muestras encuestadas en la tabla 8 y la figura 2 se percibe que el 21%, lo cual representa 19 de las enfermeras del hospital las cuales se encuentran en la dimensión compromiso afectivo en un nivel bajo, el 38% (34) en un nivel medio y 41% (37) en un nivel alto.

El 13%, que representa 12 de las enfermeras en un Hospital Nacional de Lima se encuentran en la dimensión compromiso de continuidad en un nivel bajo, el 54%

(49) en un nivel medio y 32% (29) en un nivel alto.

El 8%, que representa 7 de las enfermeras en un Hospital Nacional de Lima se encuentran en la dimensión compromiso normativo en un nivel bajo

Tabla 9

Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable calidad de vida profesional

Calidad de vida profesional				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	9	10%	10%	10%
Regular	50	56%	56%	66%
Eficiente	31	34%	34%	100%
Total	90	100%	100%	

Nota: Base de datos (ver anexo)

Interpretación

En la tabla 9, se evidencia que la variable Calidad de vida profesional se encuentra en el nivel regular con un 56% de incidencia, y un 10% para el nivel deficiente.

Figura 3. Distribución porcentual de la variable calidad de vida profesional.



Interpretación

De acuerdo a las muestras encuestadas en la tabla 9 y la figura 3, se visualiza que el 10%, que simboliza 9 de las enfermeras del hospital de estudio, hacen calidad de vida profesional en un nivel deficiente, en tanto el 56% (50) están en un nivel regular y el 34% (31) enfermeras se ubican en un nivel eficiente.

Descripción de los resultados según las dimensiones de calidad de vida profesional

Tabla 10

Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable calidad de vida profesional

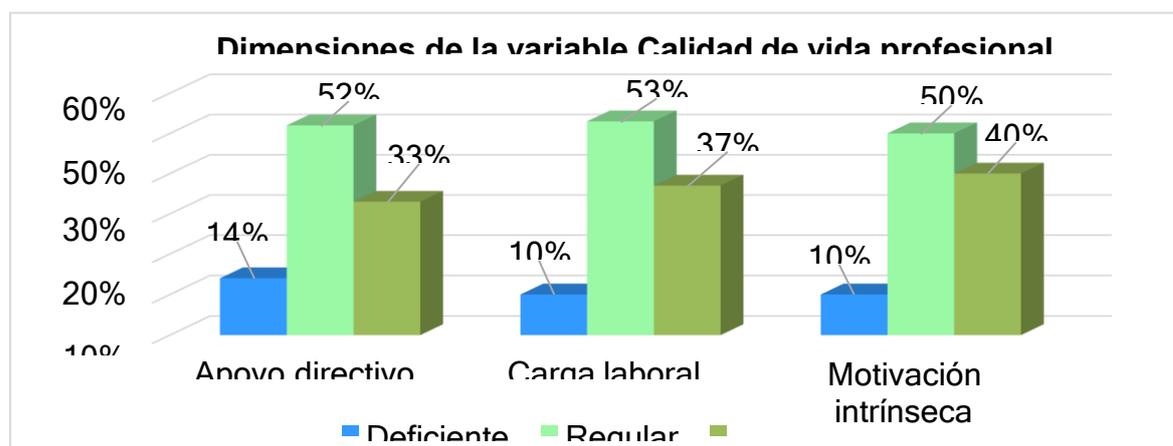
	Apoyo directivo intrínseca		Carga laboral		Motivación	
	F	%	F	%	F	%
Deficiente	13	14%	9	10%	9	10%
Regular	47	52%	48	53%	45	50%
Eficiente	30	33%	33	37%	36	40%
Total	90	100%	90	100%	90	100%

Nota: Base de datos

Interpretación

En la tabla 10, del total de 90 encuestados, se visualiza que la variable calidad de vida profesional y sus dimensiones: Apoyo directivo destaca el nivel regular con un 52%, carga laboral alcanzó predominio el nivel regular con un 53%, y motivación intrínseca alcanzó un 50% de predominio en el nivel regular.

Figura 4. Distribución porcentual de las dimensiones de la variable calidad de vida profesional.



Interpretación

De acuerdo con las muestras encuestadas en la tabla 10 y la figura 4 se visualiza que el 14%, que son 13 de las enfermeras del hospital están en la dimensión apoyodirectivo en un nivel deficiente, el 52% (47) en un nivel regular y 33% (30) en un nivel eficiente.

El 10%, que representa 9 de las enfermeras en un Hospital Nacional de Lima están en la dimensión carga laboral en un nivel deficiente, el 53% (48) en un nivel regular y 37% (33) en un nivel eficiente.

El 10%, que representa 9 de las enfermeras en un Hospital Nacional de Lima están en la dimensión motivación intrínseca en un nivel deficiente, el 50% (45) en un nivel regular y 40% (36) en un nivel eficiente.

4.1.2 Resultados inferenciales Análisis de normalidad

Tabla 11

Análisis de la normalidad de la distribución poblacional de la variable gestión del compromiso organizacional y calidad de vida profesional

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del compromiso organizacional	,335	90	,000
Compromiso afectivo	,263	90	,000
Compromiso de continuidad	,292	90	,000
Compromiso normativo	,361	90	,000
Calidad de vida profesional	,308	90	,000
Apoyo directivo	,278	90	,000
Carga laboral	,297	90	,000
Motivación intrínseca	,279	90	,000

Nota: *gl*=grados de libertad *p*=significancia

Interpretación

De acuerdo a las muestras encuestadas en la tabla 11, se obtiene los resultados de la prueba de normalidad de ambas variables de la prueba Kolmogorov Smirnov, donde se observa que el nivel de significancia es menor a .05 ($p = .00$) en ambas variables, por lo que nos señala que los datos de la muestra se ajustan a una distribución no normal y se recomienda el uso de estadísticos no paramétricos.

4.1.3 Contratación de hipótesis Prueba de hipótesis General

H₀: No existe relación significativa entre gestión del compromiso organizacional y calidad de vida profesional de las enfermeras en un Hospital Nacional de Lima — 2022.

H₁: Si existe relación significativa entre gestión del compromiso organizacional y calidad de vida profesional de las enfermeras en un Hospital Nacional de Lima — 2022.

Tabla 12: Coeficiente de correlación y significación entre las variables gestión del compromiso organizacional y calidad de vida profesional. Correlaciones

		V1: Gestión del compromiso organizacional	V2: Calidad de vida profesional
Rho de Spearman	V1: Gestión del compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	de 1,000
		Sig. (bilateral)	,559**
		N	90
	V2: Calidad de vida profesional	Coeficiente de correlación	de ,559**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	90

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

Interpretación

En la tabla 12, se exhiben los resultados de la hipótesis General, se evidencia coeficiente de correlación de Rho de Spearman = ,559 que indica una magnitud moderada en la relación y de tendencia positiva entre las variables, con un $p = 0.000$ ($p < 0.05$) evidenciando relación significativa y por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la relación entre gestión del compromiso organizacional y calidad de vida profesional.

Prueba de hipótesis específica 1

H0: No existe relación significativa entre compromiso afectivo y calidad de vida profesional de las enfermeras en un Hospital Nacional de Lima – 2022.

H1: Si existe relación significativa entre compromiso afectivo y calidad de vida profesional de las enfermeras en un Hospital Nacional de Lima – 2022.

Tabla 13

Coeficiente de correlación y significación entre compromiso afectivo y calidad de vida profesional.

Correlaciones				
			D1: Compromiso afectivo	V2. Calidad de vida profesional
Rho de Spearman	D1: Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	de 1,000	,518**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
Rho de Spearman	V2. Calidad de vida profesional	Coeficiente de correlación	de ,518**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

Interpretación

En la tabla 13, percibimos la resolución de la hipótesis específica 1, su coeficiente de correlación de Rho de Spearman = ,518 que indica una magnitud moderada en la relación y de tendencia positiva entre las variables, con un $p = 0.000$ ($p < 0.05$) dando a entender afinidad significativa lo cual, rechaza la hipótesis nula y se acepta la relación entre las variables.

Prueba de hipótesis específica 2

H₀: No existe relación significativa entre compromiso de continuidad y calidad de vida profesional de las enfermeras en un Hospital Nacional de Lima – 2022.

H₁: Si existe relación significativa entre compromiso de continuidad y calidad de vida profesional de las enfermeras en un Hospital Nacional de Lima – 2022.

Tabla 14

Coeficiente de correlación y significación entre compromiso de continuidad y calidad de vida profesional

Correlaciones

			D2: Compromiso de continuidad	V2: Calidad de vida profesional
Rho	de	Coeficiente de correlación	de 1,000	,485**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
Spearman	V2.: Calidad de vida profesional	Coeficiente de correlación	de ,485**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

Interpretación

En la tabla 14, se pueden ver los resultados de la hipótesis específica 2, se evidencia coeficiente de correlación de Rho de Spearman = ,485 que sostiene una magnitud moderada en la relación y de tendencia positiva entre las variables, con un $p = 0.000$ ($p < 0.05$) mostrando relación significativa y por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la relación entre ambas variables.

Prueba de hipótesis específica 3

H₀: No existe relación significativa entre compromiso normativo y calidad de vida profesional de las enfermeras en un Hospital Nacional de Lima – 2022.

H₁: Si existe relación significativa entre compromiso normativo y calidad de vida profesional de las enfermeras en un Hospital Nacional de Lima – 2022.

Tabla 15

Coeficiente de correlación y significación entre compromiso normativo y calidad de vida profesional

Correlaciones

		V1: D3: Compromiso normativo			Calidad de vida profesional
Rho de Spearman	D3: Compromiso normativo	Coeficiente de correlación	de 1,000	,470**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	90	90	
	V1: Calidad de vida profesional	Coeficiente de correlación	de ,470**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	90	90	

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

Interpretación

En la tabla 15, se ven los resultados de la hipótesis específica 3, se exhibe el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = ,470 que muestra una magnitud moderada en la relación y de tendencia positiva entre las variables, con un $\rho =$

0.000 ($\rho < 0.05$) mostrando relación significativa lo cual, rechaza la hipótesis nula y se acepta la relación entre variables.

V. DISCUSIÓN

Este trabajo estuvo enfocado en la Gestión del compromiso organizacional y la calidad de vida profesional de las enfermeras en un Nosocomio Nacional Limeño — 2022, este nace debido a las incidencias de las enfermeras en la Gestión del compromiso organizacional y malas condiciones de trabajo, las oportunidades limitadas y la mala imagen de la enfermería entre los pacientes. Las condiciones que los colaboradores experimentan en el entorno laboral tienen repercusiones muy importantes en su sector de desarrollo. Por todo ello, los enfermeros perciben la carencia de la gestión del compromiso organizacional por el escaso compromiso.

En la tabla 8 observamos la Gestión del compromiso organizacional y sus dimensiones, las cuales como Saldaña (2022) se refirió a el compromiso organizacional como fuerza que vincula a una persona con un objetivo y privilegia el objetivo de la organización; por ende, se vincula psicológicamente al empleador y la institución sanitaria, y disminuye las posibilidades de cese laboral, estas prácticas constituyen poderosas palancas de compromiso, una ventaja distintiva para las organizaciones aumentando el valor agregado de sus recursos humanos; asimismo, este modelo de compromiso organizacional se basa en la articulación de los tres componentes, compromiso continuo, afectivo y normativo. lo que podemos deducir que en un Hospital Nacional de Lima existe una Gestión del compromiso organizacional al encontrar que compromiso afectivo logro mayor predominio en el nivel medio con un 38%, el compromiso de continuidad alcanzó predominio el nivel medio con un 54%, y el compromiso normativo alcanzó un 64% de predominio en el nivel medio.

En la figura 1 se describe la Gestión del compromiso organizacional y sus dimensiones, teniendo en cuenta que Gestión viene a ser las estrategias puestas en marcha o simplemente en general, ofrecen una que pretende ser una síntesis de la forma de comprometerse con su lugar de trabajo Zamudio (2020) el resultado de las enfermeras en un Hospital Nacional de Lima en cuanto a Gestión del compromiso organizacional tiene un predominio en su nivel medio con un 61%, lo cual demuestra una relación positiva entre el compromiso afectivo, el compromiso de continuidad y el compromiso normativo y de nivel moderado, aumentando

la Gestión del compromiso organizacional, mejora las condiciones en las que trabajan las enfermeras en un el nosocomio Nacional Limeño .

En la tabla 9 se aprecia cuan buenas son las circunstancias de los colaboradores en su entorno laboral y sus tres dimensiones, del total de 90 enfermeras, un 56% informa que es de nivel regular , las condiciones en las que trabajan, la calidad viene hacer las acciones que hacen posible conciliar tanto el mejoramiento condicionantes laborales del empleador como el rendimiento global de las empresas, más aún cuando se transforman sus organizaciones; además, las condiciones de empleados realizan su trabajo, capacidad para expresarse; determinan la percepción resultante las condiciones en las que trabajan; así como mejorar las condiciones en las que trabajan es tanto una responsabilidad colectiva (a nivel de equipo, organización del trabajo o cultura corporativa) como responsabilidad individual de cada persona Roman (2020) todo lo anteriormente mencionado se refleja en los resultados obtenidos por dimensión , por lo cual se comprueba que hay una buena calidad de vida profesional, estos resultados son similares de Castañeda (2021) el cual afirma que las circunstancias que brindar los jefes y que experimentan los colaboradores es calificada como regular y el la voluntad del colaborador para aportar a la institución en la cual labora es eficiente; concluyéndose que existe relación entre variables. Se asemeja a la investigación de Sánchez (2020) en la cual se asevera que las condiciones de vida profesional son favorables y moderadas.

En la tabla 10 se aprecia que calidad de vida profesional y sus dimensiones, Apoyo directivo, Carga laboral, Motivación intrínseca son los requisitos para experimentar unas condiciones adecuadas de desarrollo de labores en el centro de trabajo, los resultados reflejan que las enfermeras del Hospital estudiado experimentan unas buenas y adecuadas condiciones laborales con un 56%, lo que se comprueba con la figura 4 donde se aprecia cada dimensión, apoyo directivo resalto por tener el nivel regular con un 52%, carga laboral alcanzó predominio el nivel regular con un 53%, y motivación intrínseca alcanzó un 50% de predominio en el nivel regular, esto concuerda con el estudio de Cerón (2020) en la cual se demuestra que las condiciones favorables que experimentan los trabajadores en su centro de trabajo mejorar la forma de afianzamiento con la

institución.

En la tabla 7 tenemos gestión del compromiso organizacional, la data recolectada sostiene que 55 enfermeras las cuales conforman el 61%, sostienen la existencia de un nivel medio en cuanto a gestión del compromiso organizacional, de la misma manera en la figura 3 se obtiene que 50 enfermeras lo que equivale al 56%, sostiene que las condiciones diarias que experimentan en su centro de labores se localizan en un nivel regular, y si apreciamos la tabla 10 de correlación de Rho Spearman, se aprecia una relación significativa entre gestión del compromiso organizacional y Calidad de vida profesional, con un resultado de relación positivo y de nivel Moderado ($Rho\ Spearman = ,559; p=0.000 < 0.05$), lo que indica que las enfermeras tienen vocación profesional, comprometidas con la organización de salud, entonces a mayor gestión del compromiso organizacional mejora la calidad de vida profesional. en su artículo refiere estar comprometidos laboralmente fortalece el vínculo profesional de una acción que puede tener uno o más objetivos organizacionales; además, el compromiso es claramente distinto de la motivación o la actitud y puede influir en el comportamiento incluso en ausencia de una motivación extrínseca o una actitud positiva, de la misma manera Cortez (2021), sostiene que, el sentimiento de pertenencia crea un apego que se materializa en conductas motivadas por el deseo de permanecer en el grupo profesional. También podemos tomar el estudio de Gonzales, (2018) para afianzar este resultado ya que indica que la impresión resultante que surge en la mente del colaborador a raíz de las experiencias vividas en el entorno se encuentra basada en las relaciones de trabajo y clima social, contenido del trabajo, salud laboral, igualdad profesional para todos, gestión participativa y compromiso.

En la tabla 10 tenemos compromiso afectivo, la data obtenida indica que 34 enfermeras que conforman el 38%, sostiene que hay un nivel medio en lo que respecta al compromiso afectivo, de la misma manera en la figura 3 hay 50 enfermeras que conforman el 56%, las que indican que las condiciones diarias que experimentan en su centro de labores está en un nivel regular, en la tabla 13 de correlación de Rho Spearman, refleja relación significativa entre compromiso afectivo y Calidad de vida profesional, con un resultado de relación positivo y de nivel Moderado ($Rho\ Spearman = ,518; p=0.000 < 0.05$), lo que muestra que las

enfermeras brindan un servicio de calidad, comprometidas con su labor profesional, entonces a mayor compromiso afectivo mejora la calidad de vida profesional. En su artículo científico Kaya (2022) refiere un 57,3% de aceptación para compromiso afectivo, en el ítem las condiciones diarias que experimentan en su centro de labores las enfermeras, así mismo en el artículo científico concluye con las condiciones laborales que experimentan los colaboradores son regulares representando el 43.8% y el compromiso organizacional es eficiente 52.6%; concluyéndose que existe relación entre variables ($Rho=0.875$ y $p=0.000$). También podemos tomar el estudio de (Morán y Salas, 2020) para afianzar este resultado ya que concluyen que las condiciones diarias que experimentan en su centro de labores son regulares con un 59.1% y el compromiso organizacional es eficiente 65.5%; concluyéndose que existe relación entre las variables ($Rho=0.622$ y $p=0.000$)

En la tabla 14 tenemos compromiso de continuidad, la data obtenida indica que 54 enfermeras que conforman el 49%, indican la existencia de un nivel medio en el mismo, de la misma manera en la figura 3 hay 50 enfermeras que conforman el 56%, que indican que las condiciones diarias que experimentan en su centro de labores están en un nivel regular, y si apreciamos la tabla 14 de correlación de Rho Spearman, refleja relación significativa entre compromiso de continuidad y Calidad de vida profesional, con un resultado de relación positivo y de nivel Moderado (Rho Spearman= ,485; $p=0.000<0.05$), lo que indica que las enfermeras prestan un servicio de calidad ante un compromiso continuo con su labor profesional, entonces a mayor compromiso de continuidad mejora las condiciones laborales que enfrentan día a día los colaboradores . En su artículo científico Syahrir (2014) refiere un 52,6% de aceptación para compromiso de continuidad, lo que indica calidad de vida profesional en las enfermeras, así mismo en su tesis de (Aharon, et al, 2020) concluye la calidad de vida profesional es regular 57.7% y el compromiso organizacional es eficiente 64.2%; concluyéndose que existe una relación significativa entre las variables ($Rho=0.789$ y $p=0.001$) . También podemos tomar el estudio de para afianzar este resultado ya que concluye con que las condiciones diarias que experimentan en su centro de labores son regulares 57.5% y el compromiso organizacional es eficiente 86.5%; concluyéndose que hay

relación entre las variables ($Rho=0.865$ y $p=0.010$).

En la tabla 8 tenemos compromiso normativo, la data recolectada indica que 58 enfermeras que representan el 64%, indican la existencia de un nivel medio en cuanto a compromiso normativo, y en la figura 3 se muestra que 50 enfermeras que son el 56%, indican que la calidad de vida profesional se posiciona en un nivel regular, y si observamos la tabla 15 de correlación de Rho Spearman, refleja relación significativa entre compromiso normativo y Calidad de vida profesional, con un resultado de relación positivo y de nivel Moderado (Rho Spearman= ,470; $p=0.000<0.05$), lo que indica que las enfermeras prestan un servicio de calidad con normas que comprometen a las enfermeras en dar un buen servicio en su labor profesional, entonces a mayor compromiso normativo mejora la calidad de vida profesional. En su artículo científico Narvaez (2021) refiere un 47,6% de aceptación para compromiso normativo, lo que indica calidad de vida profesional en las enfermeras. También podemos tomar el estudio de Hashempour (2018) para fortalecer los resultados ya que concluye con la calidad de vida profesional es regular 89.3% y el compromiso organizacional es eficiente 99.5%; concluyéndose que existe relación entre variables ($Rho=0.490$ y $p=0.017$)

La síntesis de información obtenida ha logrado tener una información adecuada sobre las variables. las unidades de análisis han motivado a seguir apostando por una gestión del compromiso organizacional, y fortalecimiento de las condiciones laborales que experimentan las enfermeras de manera diaria. De la misma manera ha permitido conocer el sentir de estos colaboradores ya que la información hallada podrá ser de utilidad para lograr una mejora en la gestión organizacional, toda esta información recopilada podrá brindar un aporte para próximas investigaciones de manera que sirva como base para que puedan profundizar según los alcances que los próximos investigadores delimiten.

VI. CONCLUSIONES

- Primera Los resultados en cuanto al objetivo general demuestran que el 61% de las enfermeras en un Hospital Nacional de Lima, tiene una gestión del compromiso organizacional y una calidad de vida profesional de nivel medio, lo cual demuestra la existencia de una relación significativa, positivo y moderado entre las condiciones diarias que experimentan en su centro de labores y la gestión del compromiso organizacional.
- Segunda El resultado del objetivo específico 1, son que el 41% de las enfermeras en un Hospital Nacional de Lima, tiene un compromiso afectivo y una calidad de vida profesional de nivel alto, lo cual se demuestra en la contrastación que existe relación significativa, positivo y moderado entre las condiciones diarias que experimentan en su centro de labores y compromiso afectivo.
- Tercera El resultado alcanzado de acuerdo a el objetivo específico 2, es que el 54% de las enfermeras en un Hospital Nacional de Lima, tiene un compromiso de continuidad y una calidad de vida profesional de nivel medio, lo cual demuestra en la contrastación que existe relación significativa, positivo y moderado entre las condiciones diarias que experimentan en su centro de labores y compromiso de continuidad.
- Cuarto El resultado alcanzado de acuerdo al objetivo específico 3, es que el 64% de las enfermeras en un Hospital Nacional de Lima, tiene un compromiso normativo y las condiciones diarias que experimentan en su centro de labores están a nivel medio, se demuestra en la contrastación que existe relación significativa, positivo y moderado entre calidad de vida profesional y compromiso normativo.

VII. RECOMENDACIONES

Primera Se sugiere al área encargada que continúe capacitando al personal del área de enfermería sobre la gestión del compromiso organizacional, para que así se logre mejorar los conocimientos de manera efectiva, ya que la gestión obtenida en este estudio fue de nivel bueno, de la misma manera el poder brindar mejores condiciones laborales que permitan el óptimo desempeño de sus colaboradores hasta lograr una satisfacción adecuada.

Segunda Se recomienda al hospital el implementar las normas de compromiso afectivo en sus hospitales, lo cual lograra que se brinda una mejor calidad de vida, para generar un compromiso en el ámbito profesional del sector salud.

Tercera Se recomienda a el hospital el efectuar revisiones constantes que le permitan conocer la opinión de sus colaboradores sobre calidad de vida profesional, tomar en cuenta sus opiniones y reflexionar sobre su gestión del compromiso organizacional, y que de esta manera se perfeccione la calidad de vida profesional y brindar una excelente gestión organizacional.

Cuarto Se recomienda a el hospital debe mejorar la gestión del compromiso organizacional, haciéndola más adecuada, asimismo reforzar las capacitaciones, estableciendo un calendario de capacitaciones, tendientes a desarrollar la calidad de vida profesional eficiente.

REFERENCIAS

- Acosta M, Maya G. Competencias clínicas y carga laboral de enfermería en unidades de cuidado intensivo adultos. Cúcuta: Revista Ciencia y Cuidado. 17(02):22-32. [Artículo]. 2020. [Fecha de acceso: 26 setiembre de 2022]. <https://rebrand.ly/n1c3hgt>
- Aharon A, Madjar B, Kagan I. (2022). Compromiso organizacional y calidad de vida en el trabajo entre enfermeras de salud pública en Israel. Tel Aviv: Public Health Nursing. 36(04):534-540. [Artículo]. 2019. [Fecha de acceso: 15 setiembre de 2022]. <https://bit.ly/3fSS8Rq>
- Aldana E, Tafur J, Leal M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla – Colombia. Barranquilla: Revista Espacios. 39(11):01-11. [Artículo]. 2018. [Fecha de acceso: 07 octubre de 2022]. <https://bit.ly/3MemUR4>
- Amador, J. (2003). Administrative process. <http://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/VisionarioDigital/article/view/406>.
- Arteaga N. (2022). Nivel de calidad de vida laboral según factores relacionados en enfermeras de emergencia del Hospital Regional Docente de Trujillo. Trujillo: Revista Sciéndo. 22(03):213-220. [Artículo]. 2019. [Fecha de acceso: 24 setiembre de 2022]. <https://bit.ly/3rF7P1j>
- Bandura, A. (1995) Self-efficacy in changing societies. Cambridge University. <http://catdir.loc.gov/catdir/smples/cam034/94049049.pdf>
- Castañeda T. (2021). Calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los docentes en el Centro de Idiomas de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego. [Tesis]. 2021. [Fecha de acceso: 18 setiembre de 2022].

<https://bit.ly/3yqynaj>

Centeno, V. (2019). Quality of the administrative management of the director and the labor commitment of the teachers of some Adventist schools in El Salvador.

<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/handle/20.500.11972/1209>.

Cerón F. Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en estudiantes de posgrado de una universidad pública de Lima Metropolitana. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. [Tesis]. 2020. [Fecha de acceso: 18 setiembre de 2022].

<https://rebrand.ly/5tfy5hv>

Contreras I, Contreras F. (2018). 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(02):22-31. [Artículo]. 2018. [Fecha de acceso: 30 setiembre de 2022]. <https://rebrand.ly/szgpv15>.

Cuadrado P, Fernández L, Gonzalez A. (2022). Calidad de vida de los profesionales de la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) del Hospital Universitario Valme, de Sevilla. Sevilla: Sanum Revista Científico - Sanitario. 04(03):06-14. [Artículo]. 2020. [Fecha de acceso: 26 setiembre de 2022]. <https://bit.ly/3MeGtbQ>

Eduarda dos Santos Ribeiro , Elianara Kelly Vieira da Silva , Letícia de Albuquerque Jatobá , Wanneska Nogueira Andrade , Lays Nogueira Miranda. Calidad de vida en el trabajo de enfermeros de instituciones hospitalarias de la red pública.2021. [Fecha de acceso: 02 agosto de 2022]. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.456911>

Essa M, Abood S, Thabet M. Relación entre calidad de vida laboral de enfermería y compromiso organizacional. Minia: Minia Scientific Nursing Journal. 10(01):27-34. [Artículo]. 2021. [Fecha de acceso: 14 setiembre de 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3CHf3lm>

- Faramawy M, El Kader A. Ansiedad por Covid-19 y compromiso organizacional entre enfermeras de primera línea: Rol percibido de la conducta de cuidado de las enfermeras gestoras. El Cairo: Nursing Practice Today. 09(01):37-45. [Artículo]. 2022. [Fecha de acceso: 14 setiembre de 2022]. <https://bit.ly/3rKoJvm>
- Flores M, Escalante C, Ortiz G, Chico L. Calidad de vida en profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas en una institución de tercer nivel de atención. Ciudad de México: Revista de Enfermería Neurológica. 19(02):53-65. [Artículo]. 2020. [Fecha de acceso: 24 setiembre de 2022]. <https://bit.ly/3yNmiwn>
- Flores, M. (2016) Quality of professional life in the personnel of the rehabilitation department of the Cayetano Heredia Hospital, 2016. Master's Thesis in Health Services Management: Cesar Vallejo University.
- Fuentes, P. (2015). Organizational Commitment: Contribution of a strategic management of Human Resources from a Marketing perspective. Doctoral Program in Business Administration and Economics). University of Seville - Spain. <https://idus.us.es/handle/11441/40204>
- Grimaldo, M. (2010) Quality of professional life in health sciences students. Psychology Journal;12(1): 50 – 80.
- Haro, R. (2015). Administrative management and its impact on the labor commitment of the National Police of Ecuador. San Francisco de Quito University, Ecuador. <http://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/4778>
- Hashempour R, Ghahremanlou H, Etemadi S, Poursadeghiyan M. La relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de las enfermeras de emergencia iraníes. Teherán: Health in Emergencies and Disasters Quarterly. 04(01):49-54. [Artículo]. 2018. [Fecha de acceso: 16 setiembre de 2022]. <https://bit.ly/3CH5Hwh>
- Kaya S, Mehmet N, Şafak K. Compromiso profesional, satisfacción y calidad de vida de las enfermeras durante la pandemia de Covid-19 en Konya, Turquía.

Konya: Ethiopian Journal of Health Science. 32(02):393-404. [Artículo]. 2022.
[Fecha de acceso: 15 setiembre de 2022].

<https://bit.ly/3T8QYj1>

Koontz ,H and Weihrich, H. (1998).Management: A Global Perspective (11th Edition).Publisher: McGraw-Hill. Mexico.

Llop A, Vračar A, Llop G, Benach J, Angeli L, Jaimez L, Thapa P, Bhatta R, Mahindrakar S, Bontempo S, Nar S, Barria S, Marcos S, Julià M. Empleo y condiciones de trabajo de las enfermeras: ¿dónde y cómo han aumentado las desigualdades en salud durante la pandemia de COVID-19? Barcelona: Human Resources for Health. 19(112):01-11. [Artículo]. 2021. [Fecha de acceso: 13 setiembre de 2022].

<https://bit.ly/3SN77ee>

Lopez, D. (2015). Analysis of the administrative process and its impact on the organizational commitment of the Mercredi S.A. Company, located in the canton of Triunfo, Guayla province. .State University of Milagro-Ecuador. <http://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/handle/123456789/2430>.

Mamani, M. (2018). Administrative management and organizational commitment of the administrative workers of the Mariscal Nieto Provincial Municipality. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27068>.

Martínez, M and et al (2008). Measurement of the evaluative capacity of the CVP-35 questionnaire for the perception of the quality of professional life. Rev. Aten. Primary, 40(7):327-336, Barcelona-Spain.

Ministerio de Salud del Perú. Tiempos de pandemia 2020 – 2021. Lima: MINSA. [Internet] 2021. [Fecha de acceso: 13 setiembre de 2022]. Disponible en: <https://rebrand.ly/tkj1siw>

Mirror, Y. (2018). The administrative management and the organizational behavior of the collaborators of the provincial municipality of Huaura. (Thesis to opt for the master's degree in Public Management). <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2153>.

- Morán A, Salas A. Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de Lima Metropolitana. Lima: Universidad César Vallejo. [Tesis]. 2021. [Fecha de acceso: 18 setiembre de 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3SK1WMc>
- Mulet, AM et al (2015) Quality of professional life of the personnel of the Hospital Pharmacy services of the Health Service of Castilla - La Mancha. Rev.O.F.I.L. 2015, 25;2:77-83
- Narvaez T. La calidad de vida laboral en el compromiso organizacional desde la perspectiva de colaboradores académicos universitarios. Lima: Universidad César Vallejo. [Tesis]. 2021. [Fecha de acceso: 16 setiembre de 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3T6pXNj>
- Neves T, Graveto J, Rodrigues V, Marôco J, Parreira P. Compromiso organizacional, cualidades psicométricas e invarianza del cuestionario de Meyer y Allen para enfermeros portugueses. Coímbra: Revista Latino-Americana de Enfermagem. 26(e3021):01-11. [Artículo]. 2018. [Fecha de acceso: 05 octubre de 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3VdYWJO>
- Nia H, Arslan G, Naghavi N, Froelicher E, Kaveh O, Sharif S, Rahmatpour P. Un modelo de intención de los enfermeros de cuidar a los pacientes con Covid-19: Roles mediadores de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Sari: Journal of Clinical Nursing. 2021(30):1684-1693. [Artículo]. 2021. [Fecha de acceso: 14 setiembre de 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3SYtpty>
- Ñacari, G. (2016) Quality of professional life and work performance of healthcare personnel at the "San Juan Bautista" Health Center. Ayacucho, 2015, Master's thesis. Ayacucho: César Vallejo University.
- Orgambídez A, Almeida H. Predictores del compromiso organizacional en enfermería: Resultados desde Portugal. Málaga: Revista Investigación y Educación en Enfermería. 36(01):01-09. [Artículo]. 2018. [Fecha de acceso: 03 octubre de 2022]. <https://rebrand.ly/88ummnh>

- Organización Mundial de la Salud. La Covid-19 afecta significativamente a los servicios de salud relacionados con las enfermedades no transmisibles. Ginebra: OMS. [Internet] 2021. [Fecha de acceso: 13 setiembre de 2022]. <https://bit.ly/3rFB8kr>
- Organización Panamericana de la Salud. La Covid-19 afectó el funcionamiento de los servicios de salud para enfermedades no transmisibles en las Américas. Washington: OPS. [Internet] 2021. [Fecha de acceso: 13 setiembre de 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3yswPNg>
- Pasinringi S, Sari N. La influencia de la calidad de vida laboral en la organización compromiso de las enfermeras en el Hospital Universitario de Hasanuddin. Makassar: Revista Enfermería Clínica. 30(S6):147-151. [Artículo]. 2020. [Fecha de acceso: 15 setiembre de 2022]. <https://bit.ly/3T0GPow>
- Poon Y, Lin Y, Griffiths P, Yong K, Seah B, Liaw S. Una visión general global de la intención de rotación de los trabajadores de la salud en medio de la pandemia de Covid-19: Una revisión sistemática con direcciones futuras. Singapur: Human Resources for Health. 20(70):01-18. [Artículo]. 2022. [Fecha de acceso: 13 setiembre de 2022]. <https://bit.ly/3egxeel>
- Portilla R. Satisfacción y compromiso organizacional de los trabajadores de un hospital de salud mental. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. [Tesis]. 2017. [Fecha de acceso: 30 setiembre de 2022]. <https://bit.ly/3T91zKP>
- Remigio Y. Calidad de vida profesional de enfermeros en la unidad de cuidados intensivos de una clínica privada de Lima. Lima: Universidad Peruana Unión. [Tesis]. 2020. [Fecha de acceso: 22 setiembre de 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3ylC7K7>
- Rodarte, L. Araujo, R. Trejo, PM. Gonzáles, J. (2017) Quality of professional life and musculoskeletal disorders in nursing professionals. Rev. Clinical Nursing Vol

27 (2) March – April Mexico 2017.:<http://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-clinica-35-sumario-vol-27-num2-S1130862117X00028>.

Rojas, J. and Pintado, J (2015) Quality of Professional Life and Burnout Syndrome of the health person of the Neonatal Critical Care Service of the San Bartolomé Hospital, Lima - 2014. Thesis to opt for the academic degree of master in management of the Health services. Cesar Vallejo University. Peru.

Sánchez K. Influencia de la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional en los trabajadores de la Empresa Ferronor. Chiclayo: Universidad César Vallejo. [Tesis]. 2020. [Fecha de acceso: 21 setiembre de 2022]. <https://bit.ly/3MeEV1w>

Sanhueza E, Otondo M, Álvarez D. Niveles de motivación en el estudiantado de enfermería y estrategias de enseñanza. Concepción: Revista Educación Media Superior. 34(02):01. [Artículo]. 2020. [Fecha de acceso: 29 setiembre de 2022].

<https://bit.ly/3ymoWsw>

Santos E, Vieira E, Albuquerque L, Nogueira W, Nogueira L. Calidad de vida en el trabajo de enfermeros de instituciones hospitalarias de la red pública. Maceió: Revista Enfermería Global. 20(63):461-474. [Artículo]. 2021. [Fecha de acceso: 22 setiembre de 2022].

<https://bit.ly/3SOu80o>

Sosa, R., Chevería, S., Rodríguez, E. (2010). Professional quality of life of nursing staff. Nursing Journal of the Mexican Institute. <http://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2010/eim10>.

Tello E. Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital Belén de Lambayeque. Chiclayo: Universidad César Vallejo. [Tesis]. 2021. [Fecha de acceso: 03 octubre de 2022]. <https://bit.ly/3EtL8Fa>

Vela M. Clima organizacional y su relación con el compromiso organizacional en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos

de Mayo. Lima: Universidad César Vallejo. [Tesis]. 2018. [Fecha de acceso: 05 octubre de 2022].

<https://bit.ly/3EnRaah>

Velazquez, R. (2018). Conceptual model of organizational commitment in Cuban companies. Scientific article University of Holguin. Holguín, Cuba.

Velázquez, R. (2018). Conceptual model of organizational commitment in Cuban companies. Scientific article University of Holguín. Holguin, Cuba. <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v40n1/1815-5936-rii-40-01-14.pdf>

Villar, J. (2015) Working conditions and quality of working life in health professionals: the modulating role of resilience and self-efficacy, on burnout syndrome and engagement. Thesis: Doctorate. Sevilla University.

ANEXOS

ANEXO 1:

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
TITULO: GESTIÓN DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y LA CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL DE LAS ENFERMERAS EN UN HOSPITAL NACIONAL DE LIMA - 2022 APELLIDO S Y NOMBRES: COLONIA MEJÍA, ELIZABET YOVANA					
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES INDICADORES		
1.1. PROBLEMA GENERAL	2.1. OBJETIVO GENERAL	3.1. HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE 1. GESTIÓN DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL	ESCALA	RANGOS
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del compromiso organizacional y la calidad de vida profesional de las enfermeras en un Hospital Nacional de Lima – 2022?	Determinar la relación que existe entre la gestión del compromiso organizacional y la calidad de vida profesional de las enfermeras en un Hospital Nacional de Lima – 2022	Existe relación significativa entre la gestión del compromiso organizacional y la calidad de vida profesional de las enfermeras en un Hospital Nacional de Lima – 2022			
1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del compromiso afectivo y la calidad de vida profesional de las enfermeras?	Identificar la relación que existe entre la gestión del compromiso afectivo y la calidad de vida profesional de las enfermeras	Existe relación significativa entre la gestión del compromiso afectivo y la calidad de vida profesional de las enfermeras	Dimensión 1	Compromiso laboral Problemas laborales Sentimiento de pertenencia	1 2 3
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del compromiso de continuidad y la calidad de vida profesional de las enfermeras?	Identificar la relación que existe entre la gestión del compromiso de continuidad y la calidad de vida profesional de las enfermeras	Existe relación significativa entre la gestión del compromiso de continuidad y la calidad de vida profesional de las enfermeras	Compromiso afectivo	Sensación de unión laboral Sensación de integridad Valorar integridad laboral	4 5 6
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del compromiso normativo y la calidad de vida profesional de las enfermeras?	Identificar la relación que existe entre la gestión del compromiso normativo y la calidad de vida profesional de las enfermeras	Existe relación significativa entre la gestión del compromiso normativo y la calidad de vida profesional de las enfermeras	Dimensión 2	Permanencia en la organización Decisión difícil de abandonarlo Afectación si sale de la organización	7 8 9
			Compromiso de continuidad	Escasas opciones para desertar Consideración por la organización Inseguridad por alternativas	10 11 12
			Dimensión 3	Obligación de permanencia laboral Beneficio personal correcto	13 14 15
			Compromiso normativo	laboral Culpabilidad por deserción laboral Lealtad por mi lugar de trabajo	16 17 18
			ESCALA ORDINAL		BAJO(18- 42) MEDIO(43-66) ALTO (67-90)

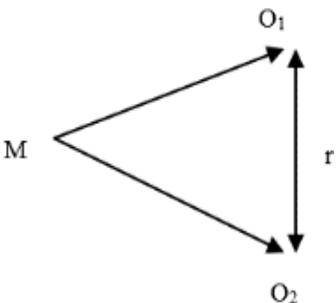
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	METODO DE ANALISIS
<p>Paradigma: Positivista</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básico</p> <p>Nivel: Descriptivo-correlacional.</p> <p>Diseño: No experimental,</p>  <p>M = 90 ENFERMEROS</p> <p>O1 = GESTIÓN DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL</p> <p>O2 = CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL</p> <p>r = Relación</p>	<p>Población: 90 enfermeros</p> <p>Muestra: 90 enfermeros</p> <p>Muestreo: Censal</p>	<p>Variable 1: GESTIÓN DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autora: Investigadora</p> <p>Procedencia: Perú</p> <p>Año: 2022</p> <p>Variable 2: CALIDAD DE VIDAPROFESIONAL</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor: Investigadora</p> <p>Procedencia: Perú</p> <p>Año: 2022</p>	<p>Estadística descriptiva:</p> <p>Mediante la interpretación de los resultados de las tablas y figuras que presentan las frecuencias y % de las variables y dimensiones</p> <p>Estadística inferencial:</p> <p>El contraste de las hipótesis mediante el Rho de Spearman</p> <p>2</p>

Tabla de operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Método	Técnica
<p>Variable 1</p> <p>Gestión del compromiso organizacional</p>	Compromiso afectivo	<p>Compromiso laboral</p> <p>Problemas laborales</p> <p>Sentimiento de pertenencia</p> <p>Sensación de unión laboral</p> <p>Sensación de integridad</p> <p>Valorar integridad laboral</p>	<p>Tipo básico</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Descriptivo</p> <p>Diseño no experimental</p> <p>De corte transversal</p> <p>Correlacional</p>	Encuesta
	Compromiso de continuidad	<p>Permanencia en la organización</p> <p>Decisión difícil de abandonarlo</p> <p>Afectación si sale de la organización</p> <p>Escasas opciones para desertar</p> <p>Consideración por la organización</p> <p>Inseguridad por alternativas</p>		
	Compromiso normativo	<p>Obligación de permanencia laboral</p> <p>Beneficio personal correcto laboral</p> <p>Culpabilidad por deserción laboral</p> <p>Lealtad por mi lugar de trabajo</p> <p>Sentimiento de lealtad por colegas</p> <p>Sentimiento de obligación</p>		

Variables	Dimensiones	Indicadores	Método	Técnica
<p style="text-align: center;">Variable 2</p> <p style="text-align: center;">Calidad de vida profesional</p>	<p style="text-align: center;">Apoyo directivo</p>	<p>Oportunidad de ascenso Salario o remuneraciones Incentivo laboral Capacitaciones institucionales Capacitaciones extra institucionales Reconocimiento laboral Posibilidades de expresar Autonomía en el trabajo Apoyo de los superiores Ayuda de los directivos</p>	<p style="text-align: center;">Tipo básico Cuantitativo Descriptivo</p> <p style="text-align: center;">Diseño no experimental De corte transversal Correlacional</p>	<p style="text-align: center;">Encuesta</p>
	<p style="text-align: center;">Carga laboral</p>	<p>Cantidad de tareas Demanda laboral Exigencia laboral Ritmo de trabajo Evitación de errores Presión por realizar procedimientos Sufrimiento del paciente Exposición a riesgos laborales Temor a contagio ocupacional</p>		
	<p style="text-align: center;">Motivación intrínseca</p>	<p>Soporte familiar Satisfacción con su labor Vocación de servicio</p>		

ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ANEXO B. INSTRUMENTOS

INTRODUCCIÓN:

Estimada colega, es grato dirigirme a usted para informarle que estoy realizando un estudio titulado: "Gestión del compromiso organizacional y la calidad de vida profesional de las enfermeras en un Hospital Nacional de Lima 2022"; por lo cual su participación es muy importante, valiosa, confidencial y de carácter anónimo, el cual será para uso exclusivo de la investigadora y con fines de investigación.

INSTRUCCIONES:

Se le pide la mayor sinceridad posible en su respuesta a cada una de las preguntas; por lo que le agradeceremos marque con un aspa (X) la respuesta conveniente:

DATOS GENERALES:

Sexo:

- a) Masculino
- b) Femenino

Edad:

- a) Menor de 30 años
- b) 30 a 39 años
- c) 40 a 49 años
- d) 50 a 59 años
- e) Mayor de 60 años

Condición laboral:

- a) Nombrado
- b) Contratado

Experiencia laboral en la institución de salud:

- a) Menos de 1 año
- b) 1 a 4 años
- c) 5 a 10 años
- d) 11 a 15 años
- e) 16 a 20 años
- f) Más de 20 años

DATOS ESPECÍFICOS:

INSTRUMENTO 1

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

COMPROMISO AFECTIVO	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1. ¿Estoy comprometida con mi organización laboral?					
2. ¿Siento los problemas de la organización como míos?					
3. ¿Tengo fuerte sentimiento de pertenencia laboral?					
4. ¿Estoy identificada con mi organización para trabajar en equipo?					
5. ¿Comparto plenamente las labores de la unidad de enfermería?					
6.- ¿La vocación de servicio me lleva a brindar responsable e integralmente la atención al paciente?					
COMPROMISO DE CONTINUIDAD	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
7.- ¿Es indispensable permanecer en esta unidad de enfermería?					
8.- ¿Sería difícil dejar de trabajar en el sector de enfermería destinada?					
9.-¿Me afectaría si decidiera cambiar de área de servicio de enfermería?					
10.- ¿Tengo opciones de trabajo,					

pero no pienso en dejar el trabajo de la unidad de emergencia/ cuidados intensivos/ hospitalización?					
11.-¿Considero un deber seguir laborando en mi servicio destinado?					
12.-¿Tengo alternativas laborales y por fidelidad no la dejo donde laboro actualmente?					
COMPROMISO NORMATIVO	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
13.-¿Siento lealtad a mí del área trabajo de la unidad de emergencia/ cuidados intensivos/ hospitalización por los beneficios laborales?					
14.-¿Recibo capacitación en forma permanente?					
15.-¿Considero que la unidad de enfermera donde laboro merece toda mi lealtad?					
16.-¿Mi jefe me asigna nuevos retos para mejorar mi trabajo?					
17.-¿Muestro empeño y ganas en realizar mi trabajo?					
18.-¿Doy soluciones encomendadas sin involucrar a otros?					

INSTRUMENTO 2

CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL

APOYO DIRECTIVO	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1. ¿Tengo posibilidad de ascender en mi trabajo?					
2. ¿La remuneración que percibe es acorde al trabajo que realizo?					
3. ¿Recibo algún incentivo por mi labor?					
4. ¿Recibo capacitaciones por la institución de salud?					
5. ¿Recibo capacitaciones fuera de la institución?					
6. ¿Mi jefe reconoce mi esfuerzo y dedicación?					
7. ¿Siento posibilidad de expresar que siento y pienso?					
8. ¿Toma decisiones ante procedimientos o problemas?					
9. ¿Recibo apoyo de mis jefes ante un problema?					
10. ¿Pido ayuda a mis jefes para poder hacer mis labores?					
CARGA LABORAL	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
11. ¿Considera que su trabajo le demanda muchas tareas?					
12. ¿Mi trabajo demanda más cantidad de horas laborales?					

13. ¿Mi trabajo exige ir de prisa para realizar mis labores?					
14. ¿Mantengo un ritmo de trabajo sostenido?					
15. ¿Evito cometer errores en mis actividades asignadas?					
16. ¿Recibo presión al realizar procedimientos al paciente?					
17. ¿Ver sufrir al paciente repercute en mi salud laboral?					
18. ¿Estoy expuesto(a) a fluidos corporales y accidentes?					
19. ¿Se tiene temor a contraer alguna enfermedad ocupacional?					
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
20. ¿Mi familia me incentiva y apoya para salir adelante?					
21. ¿Me siento satisfecho(a) con mi trabajo que realizo?					
22. ¿Siente pasión, entrega y compromiso con su trabajo?					

ANEXO3: Validación de instrumentos de investigación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
D1.	APOYO DIRECTIVO							
1	¿Tengo posibilidad de ascender en mi trabajo?	✓		✓		✓		
2	¿La remuneración que percibe es acorde al trabajo que realizo?	✓		✓		✓		
3	¿Recibo algún incentivo por mi labor?	✓		✓		✓		
4	¿Recibo capacitaciones por la institución de salud?	✓		✓		✓		
5	¿Recibo capacitaciones fuera de la institución?	✓		✓		✓		
6	¿Mi jefe reconoce mi esfuerzo y dedicación?	✓		✓		✓		
7	¿Siento posibilidad de expresar que siento y pienso?	✓		✓		✓		
8	¿Toma decisiones ante procedimientos o problemas?	✓		✓		✓		
9	¿Recibo apoyo de mis jefes ante un problema?	✓		✓		✓		
10	¿Pido ayuda a mis jefes para poder hacer mis labores?	✓		✓		✓		
D2.	CARGA LABORAL	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
11	¿Considera que su trabajo le demanda muchas tareas?	✓		✓		✓		
12	¿Mi trabajo demanda más cantidad de horas laborales?	✓		✓		✓		
13	¿Mi trabajo exige ir de prisa para realizar mis labores?	✓		✓		✓		
14	¿Mantengo un ritmo de trabajo sostenido?	✓		✓		✓		
15	¿Evito cometer errores en mis actividades asignadas?	✓		✓		✓		
16	¿Recibo presión al realizar procedimientos al paciente?	✓		✓		✓		
17	¿Ver sufrir al paciente repercute en mi salud laboral?	✓		✓		✓		
18	¿Estoy expuesto(a) a fluidos corporales y accidentes?	✓		✓		✓		
19	¿Se tiene temor a contraer alguna enfermedad ocupacional?	✓		✓		✓		
D3.	MOTIVACIÓN INTRINSECA	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
20	¿Mi familia me incentiva y apoya para salir adelante?	✓		✓		✓		
21	¿Me siento satisfecho(a) con mi trabajo que realizo?	✓		✓		✓		
22	¿Siente pasión, entrega y compromiso con su trabajo?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Julissa Haydee Cercado Cuya DNI: 41415195

Especialidad del validador: Magister en Gestión de Salud

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

24 de 11 del 2022

MINISTERIO DE SALUD
 HOSPITAL ARZOBISPO LOAYZA
 SERVICIO DE EMERGENCIA
 Lic. Esp. Julissa H. Cercado Cuya
 CEP. 47381 RNE 6130

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
D1. COMPROMISO AFECTIVO								
1	¿Estoy comprometida con mi organización laboral?	✓		✓		✓		
2	¿Siento los problemas de la organización como míos?	✓		✓		✓		
3	¿Tengo fuerte sentimiento de pertenencia laboral?	✓		✓		✓		
4	¿Estoy identificada con mi organización para trabajar en equipo?	✓		✓		✓		
5	¿Comparto plenamente las labores de la unidad de enfermería?	✓		✓		✓		
6	¿La vocación de servicio me lleva a brindar responsable e integralmente la atención al paciente?							
D2. COMPROMISO DE CONTINUIDAD								
7	¿Es indispensable permanecer en esta unidad de enfermería?		✓		✓		✓	
8	¿Sería difícil dejar de trabajar en el sector de enfermería destinada?	✓		✓		✓		
9	¿Me afectaría si decidiera cambiar de área de servicio de enfermería?	✓		✓		✓		
10	¿Tengo opciones de trabajo, pero no pienso en dejar el trabajo de la unidad de emergencia/ cuidados intensivos/ hospitalización?	✓		✓		✓		
11	¿Considero un deber seguir laborando en mi servicio destinado?	✓		✓		✓		
12	¿Tengo alternativas laborales y por fidelidad no la dejo donde laboro actualmente?	✓		✓		✓		
D3. COMPROMISO NORMATIVO								
13	¿Siento lealtad a mí del área trabajo de la unidad de emergencia/ cuidados intensivos/ hospitalización por los beneficios laborales?		✓		✓		✓	
14	¿Recibo capacitación en forma permanente?	✓		✓		✓		
15	¿Considero que la unidad de enfermera donde laboro merece toda mi lealtad?	✓		✓		✓		
16	¿Mi jefe me asigna nuevos retos para mejorar mi trabajo?	✓		✓		✓		
17	¿Muestro empeño y ganas en realizar mi trabajo?	✓		✓		✓		
18	¿Doy soluciones encomendadas sin involucrar a otros?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se observó Suficiencia en el Instrumento

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Mg Custodio Villan Pedro DNI: 42242620

Especialidad del validador: Magister en Gestión de Salud

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

24 de 11 del 2022

HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA
 LIC. ESP. PEDRO JUAN CUSTODIO VILLAN
 EMERGENCIAS Y DESASTRES
 CEP. 56698 RNE 04092

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
D1.	APOYO DIRECTIVO							
1	¿Tengo posibilidad de ascender en mi trabajo?	✓		✓		✓		
2	¿La remuneración que percibe es acorde al trabajo que realizo?	✓		✓		✓		
3	¿Recibo algún incentivo por mi labor?	✓		✓		✓		
4	¿Recibo capacitaciones por la institución de salud?		✓		✓		✓	
5	¿Recibo capacitaciones fuera de la institución?	✓		✓		✓		
6	¿Mi jefe reconoce mi esfuerzo y dedicación?	✓		✓		✓		
7	¿Siento posibilidad de expresar que siento y pienso?	✓		✓		✓		
8	¿Toma decisiones ante procedimientos o problemas?	✓		✓		✓		
9	¿Recibo apoyo de mis jefes ante un problema?	✓		✓		✓		
10	¿Pido ayuda a mis jefes para poder hacer mis labores?	✓		✓		✓		
D2.	CARGA LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Considera que su trabajo le demanda muchas tareas?	✓		✓		✓		
12	¿Mi trabajo demanda más cantidad de horas laborales?	✓		✓		✓		
13	¿Mi trabajo exige ir de prisa para realizar mis labores?	✓		✓		✓		
14	¿Mantengo un ritmo de trabajo sostenido?	✓		✓		✓		
15	¿Evito cometer errores en mis actividades asignadas?	✓		✓		✓		
16	¿Recibo presión al realizar procedimientos al paciente?	✓		✓		✓		
17	¿Ver sufrir al paciente repercute en mi salud laboral?		✓		✓		✓	
18	¿Estoy expuesto(a) a fluidos corporales y accidentes?	✓		✓		✓		
19	¿Se tiene temor a contraer alguna enfermedad ocupacional?	✓		✓		✓		
D3.	MOTIVACIÓN INTRINSECA	Si	No	Si	No	Si	No	
20	¿Mi familia me incentiva y apoya para salir adelante?	✓		✓		✓		
21	¿Me siento satisfecho(a) con mi trabajo que realizo?	✓		✓		✓		
22	¿Siente pasión, entrega y compromiso con su trabajo?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): se donó el ítem del Instrumento

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Mg. Custodio Villar Pedro DNI: 42542620

Especialidad del validador: Magister en Gestión de Salud

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

... 24 de 11 ... del 2022

HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA
 DR. ESP. PEDRO JUAN CUSTODIO VILLAR
 EN GERENCIA Y DESARROLLO
 FIRMADO DIGITALMENTE
 Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
D1.	APOYO DIRECTIVO							
1	¿Tengo posibilidad de ascender en mi trabajo?	✓		✓		✓		
2	¿La remuneración que percibe es acorde al trabajo que realizo?	✓		✓		✓		
3	¿Recibo algún incentivo por mi labor?	✓		✓		✓		
4	¿Recibo capacitaciones por la institución de salud?	✓		✓		✓		
5	¿Recibo capacitaciones fuera de la institución?	✓		✓		✓		
6	¿Mi jefe reconoce mi esfuerzo y dedicación?	✓		✓		✓		
7	¿Siento posibilidad de expresar que siento y pienso?	✓		✓		✓		
8	¿Toma decisiones ante procedimientos o problemas?	✓		✓		✓		
9	¿Recibo apoyo de mis jefes ante un problema?	✓		✓		✓		
10	¿Pido ayuda a mis jefes para poder hacer mis labores?	✓		✓		✓		
D2.	CARGA LABORAL							
11	¿Considera que su trabajo le demanda muchas tareas?	✓		✓		✓		
12	¿Mi trabajo demanda más cantidad de horas laborales?	✓		✓		✓		
13	¿Mi trabajo exige ir de prisa para realizar mis labores?	✓		✓		✓		
14	¿Mantengo un ritmo de trabajo sostenido?	✓		✓		✓		
15	¿Evito cometer errores en mis actividades asignadas?	✓		✓		✓		
16	¿Recibo presión al realizar procedimientos al paciente?	✓		✓		✓		
17	¿Ver sufrir al paciente repercute en mi salud laboral?	✓		✓		✓		
18	¿Estoy expuesto(a) a fluidos corporales y accidentes?	✓		✓		✓		
19	¿Se tiene temor a contraer alguna enfermedad ocupacional?	✓		✓		✓		
D3.	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA							
20	¿Mi familia me incentiva y apoya para salir adelante?	✓		✓		✓		
21	¿Me siento satisfecho(a) con mi trabajo que realizo?	✓		✓		✓		
22	¿Siente pasión, entrega y compromiso con su trabajo?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA EN EL INSTRUMENTO

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: CASANA VELOZ, VICTOR HUGO DNI: 07555555

Especialidad del validador: MG. GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD - LIC. ADMINISTRACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

24 de 11 del 2022


Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
D1.	COMPROMISO AFECTIVO	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Estoy comprometida con mi organización laboral?	✓		✓		✓		
2	¿Siento los problemas de la organización como míos?	✓		✓		✓		
3	¿Tengo fuerte sentimiento de pertenencia laboral?	✓		✓		✓		
4	¿Estoy identificada con mi organización para trabajar en equipo?	✓		✓		✓		
5	¿Comparto plenamente las labores de la unidad de enfermería?	✓		✓		✓		
6	¿La vocación de servicio me lleva a brindar responsable e integralmente la atención al paciente?							
D2.	COMPROMISO DE CONTINUIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Es indispensable permanecer en esta unidad de enfermería?	✓		✓		✓		
8	¿Sería difícil dejar de trabajar en el sector de enfermería destinada?	✓		✓		✓		
9	¿Me afectaría si decidiera cambiar de área de servicio de enfermería?	✓		✓		✓		
10	¿Tengo opciones de trabajo, pero no pienso en dejar el trabajo de la unidad de emergencia/ cuidados intensivos/ hospitalización?	✓		✓		✓		
11	¿Considero un deber seguir laborando en mi servicio destinado?	✓		✓		✓		
12	¿Tengo alternativas laborales y por fidelidad no la dejo donde laboro actualmente?							
D3.	COMPROMISO NORMATIVO	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Siento lealtad a mí del área trabajo de la unidad de emergencia/ cuidados intensivos/ hospitalización por los beneficios laborales?	✓		✓		✓		
14	¿Recibo capacitación en forma permanente?	✓		✓		✓		
15	¿Considero que la unidad de enfermera donde laboro merece toda mi lealtad?	✓		✓		✓		
16	¿Mi jefe me asigna nuevos retos para mejorar mi trabajo?	✓		✓		✓		
17	¿Muestro empeño y ganas en realizar mi trabajo?	✓		✓		✓		
18	¿Doy soluciones encomendadas sin involucrar a otros?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA EN EL INSTRUMENTO

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: CASANA VELEZ, VICTOR HUGO DNI: 07555555
Especialidad del validador: MG. GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD - LIC. ADMINISTRACION

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

24 de 11 del 2022


Firma del Experto Informante

ANEXO 4: Autorización de la aplicación del instrumento

POSGRADO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 13 de octubre del 2022

Señor (a):

Lic. Raquel Lastenia Mosca Nieto

Jefa de enfermeras de Emergencia

HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA MINISTERIO DE SALUD

N ° de Carta : 197-2022- UCV-VA-EPG- F05L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 13 de octubre del 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: COLONIA MEJIA ELIZABET YOVANA
- 2) Programa de estudios • Maestría
- 3) Mención : Gestión de los Servicios de la Salud
- 4) Título de la investigación : "GESTIÓN DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y LA CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL DE LAS ENFERMERAS EN UN HOSPITAL NACIONAL DE LIMA - 2022"

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.



Atentamente,


Dra. Hilda Ruth Majo Marrufo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate



Hospital Nacional

Oficina de Apoyo a la
Docencia e Investigación / OI

Lima, 23 de noviembre del 2022

Señora:

DRA. HELGA RUTH MAJO MARRUFO

Jefa de la Escuela de Postgrado

Campus Lima, Ate

Universidad Cesar Vallejo

Presente.-

Asunto : Sobre autorización de trabajo de investigación

Es grato dirigirme a Usted para saludarla y en atención a lo solicitado se informa al respecto que, como jefa del servicio del área de emergencia de este Hospital, da visto bueno para la realización de trabajo de investigación titulado "Gestión del compromiso organizacional y la calidad de vida profesional de las enfermeras en un hospital nacional de Lima, 2022.", de la estudiante Colonia Mejia, Elizabet Yovana, a fin que obtenga el grado académico de maestría, lo que informo para los fines pertinentes.

Sin otro particular, me despido de Usted.

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL "ARZOBISPO LOAYZA"



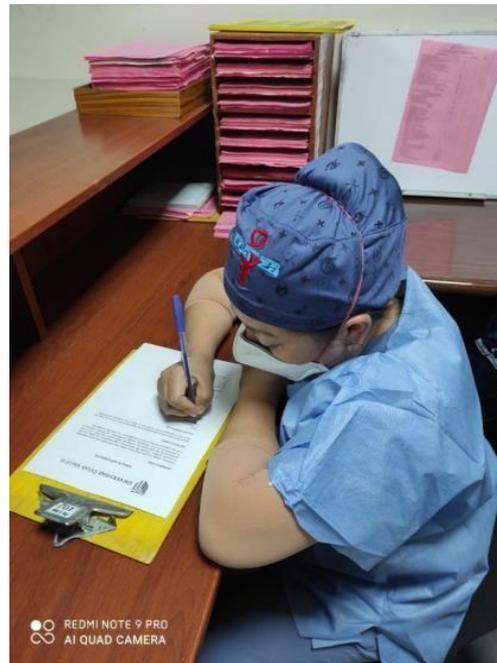
Lic. ELIANA C. BOULANGER RONDOY

Sub Entemria del Setvlciod0 Emct9Giteia

C.E.P. 22260 R.N.E. 3096

Lic. Raquel Mosca Nieto

ANEXO 5: Evidencia Fotográfica



ENC 43	5	2	5	5	1	3	3	1	5	2	4	5	5	5	5	1	5	5	2	4	2	1	5	4	5	2	4	5	2	1	2	1	5	4	5	5	4	5	2	5			
ENC 44	4	2	5	4	1	2	5	1	5	2	1	2	5	4	4	5	1	2	2	5	4	1	1	2	4	1	5	1	4	1	4	1	1	2	4	1	2	1	1	1			
ENC 45	4	4	5	1	5	4	5	5	5	4	2	2	5	1	1	5	2	2	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
ENC 46	4	4	1	4	5	4	5	5	5	4	4	2	1	4	4	2	3	2	5	5	4	4	2	2	4	2	1	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	4	2				
ENC 47	1	1	2	1	1	1	5	1	5	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	4	4	2	1	2	2	2	2	4	4	4	4	5	1	2	5	1	2	4	2				
ENC 48	3	5	2	3	5	4	4	5	2	5	1	2	2	3	3	5	2	4	4	4	3	5	4	1	3	5	5	5	3	5	3	5	4	1	3	4	1	3	1	4			
ENC 49	4	5	3	4	5	5	3	5	2	1	5	2	2	3	4	4	5	1	2	4	5	3	4	3	1	3	4	2	4	3	4	3	1	3	3	1	3	4	3				
ENC 50	4	5	2	5	5	3	5	5	5	5	2	4	2	2	2	2	2	4	1	5	5	1	5	1	5	2	1	5	5	1	5	1	5	1	5	5	1	5	2	2			
ENC 51	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	1	5	4	4	5	1	4	4	4	4	1	5	4	1	5	4	4	1				
ENC 52	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	2	2	2	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5			
ENC 53	3	2	5	5	2	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
ENC 54	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
ENC 55	1	1	5	1	2	1	5	2	1	1	1	2	5	5	5	2	2	2	1	2	5	1	2	2	5	1	1	1	5	1	5	1	2	2	5	2	2	5	1	2			
ENC 56	1	1	5	1	2	1	1	2	1	1	1	1	5	5	4	4	4	2	2	1	2	5	1	1	1	1	1	2	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
ENC 57	4	2	5	4	1	2	1	5	1	2	5	5	5	4	4	5	1	2	4	3	5	5	2	2	2	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5			
ENC 58	3	2	5	3	5	3	5	1	3	2	2	4	5	3	3	1	2	4	4	2	3	5	2	1	5	1	5	2	3	5	3	5	2	1	5	2	1	5	1	1			
ENC 59	4	1	1	4	2	1	1	2	4	1	1	2	1	4	1	2	1	2	1	1	5	2	1	5	1	5	1	1	5	2	1	5	1	1	5	1	1	5	1	5	2		
ENC 60	4	4	3	4	2	2	4	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	1	1	1	4	2	2	4	3	1	1	1	1	4	2	2	4	2	5	4				
ENC 61	5	1	4	5	1	4	3	1	3	1	5	4	4	5	5	1	1	4	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
ENC 62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	5	4	1	2	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
ENC 63	5	5	4	1	5	3	5	3	3	5	5	4	4	1	1	3	2	4	5	4	4	5	5	1	1	4	5	5	4	1	4	1	5	1	4	5	1	4	4	1			
ENC 64	5	5	4	5	3	3	3	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
ENC 65	3	5	5	3	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	1	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	1	2	2	5	5	5			
ENC 66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	2	2	4	3	5	3	5	3	2	2	4	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	5			
ENC 67	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	3	1	5	5	5	1	5	5	2	1	5	5	2	3	2	1	3	4	5	5	5	5	2	3	2	3	2	1	4				
ENC 68	1	1	3	5	2	1	2	1	1	1	5	4	3	5	5	1	3	4	1	2	1	5	1	1	1	2	3	2	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1		
ENC 69	3	4	1	1	5	4	4	5	4	4	2	2	5	5	5	2	5	5	1	5	3	5	4	4	5	5	1	4	3	5	3	5	4	4	5	4	4	5	5	4			
ENC 70	1	1	1	1	5	5	5	1	2	1	1	5	1	1	1	5	1	1	5	5	4	4	1	4	4	1	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4		
ENC 71	1	1	4	1	5	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	5	1	4	1	2	5	1	1	5	5	1	5	5	1	5	1	1	5	5	1	5	5	1	5	5	1	1	
ENC 72	4	2	5	4	2	2	5	2	1	2	5	1	5	4	4	2	2	1	5	5	4	2	5	4	4	5	2	5	4	2	4	2	1	4	4	1	4	4	2	1			
ENC 73	3	2	4	3	2	3	5	2	3	2	1	4	4	3	3	2	1	4	4	2	5	1	1	5	3	3	5	2	5	1	5	3	1	5	3	1	5	3	2	5			
ENC 74	3	4	4	3	3	3	3	3	5	4	1	5	4	3	3	3	1	5	5	4	4	5	1	4	4	1	1	4	4	4	4	5	1	4	5	1	4	5	1	4	4	5	
ENC 75	4	3	1	4	2	3	1	2	5	3	5	1	1	4	4	2	5	1	2	5	4	4	2	2	4	2	4	1	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	2	4			
ENC 76	4	3	4	4	1	3	4	4	4	3	1	5	4	4	4	1	2	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	2	2			
ENC 77	4	3	5	5	1	3	3	5	3	3	5	4	5	5	5	1	5	5	5	2	5	5	2	2	5	5	2	4	5	5	5	5	2	2	5	2	2	5	5	5			
ENC 78	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	2	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	2	2		
ENC 79	1	1	4	1	1	2	5	1	1	1	2	2	4	5	5	1	3	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2		
ENC 80	1	1	4	1	1	2	5	2	1	5	1	1	4	5	2	2	5	3	1	1	1	1	2	1	4	1	1	1	4	5	4	5	2	1	4	2	1	4	1	2			
ENC 81	4	5	5	4	5	4	5	5	2	2	5	2	2	4	4	1	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
ENC 82	4	4	5	3	5	5	3	1	1	4	2	5	5	3	3	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
ENC 83	5	2	5	5	1	3	3	1	5	2	4	5	5	5	5	1	5	5	2	4	2	1	5	4	5	2	4	5	2	1	2	1	5	4	5	5	4	5	2	5			
ENC 84	4	2	5	4	1	2	5	1	5	2	1	2	5	4	4	5	1	2	2	5	4	1	1	2	4	1	5	1	4	1	4	1	2	4	1	2	4	1	1	1	1		
ENC 85	4	4	5	1	5	4	5	5	4	2	2	5	1	1	5	2	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
ENC 86	4	4	1	4	5	4	5	5	5	4	4	2	1	4	4	2	3	2	5	5	4	4	2	2	4	4	2	1	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	4	2			
ENC 87	1	1	2	1	1	1	5	1	5	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	4	4	2	1	2	2	2	2	4	4	4	5	1	2	5	1	2	4	4	2			
ENC 88	3	5	2	3	5	4	4	5	2	5	1	2	2	3	3	5	2	4	4	4	3	5	4	1	3	5	5	3	5	3	5	4	1	3	4	1	3	1	4	4			
ENC 89	4	5	3	4	5	5	3	5	2	1	5	2	3	4	4	5	1	2	4	5	3	4	3	1	3	4	2	4	3	4	3	1	3	3	1	3	3	1	3	4	3		
ENC 90	4	5	2	5	5	3	5	5	5	5	2	4	2	2	2	2	2	4	1	5	5	1	5	1	5	2	1	5	5	1	5	1	5	1	5	5	1	5	5	1	5	2	2

RESULTADO DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE GESTIÓN DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,904	18

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
Preg.01	2,55	1,638	20
Preg.02	3,15	1,725	20
Preg.03	3,00	1,806	20
Preg.04	3,05	1,877	20
Preg.05	3,70	1,750	20
Preg.06	3,60	1,729	20
Preg.07	3,00	1,892	20
Preg.08	3,70	1,750	20
Preg.09	3,60	1,729	20
Preg.10	3,00	1,892	20
Preg.11	3,65	1,663	20
Preg.12	3,10	1,714	20
Preg.13	3,50	1,670	20
Preg.14	3,45	1,538	20
Preg.15	3,15	1,694	20
Preg.16	3,35	1,814	20
Preg.17	3,25	1,650	20
Preg.18	3,00	1,589	20

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Preg.01	56,25	345,355	,350	,905
Preg.02	55,65	322,976	,699	,895
Preg.03	55,80	319,116	,727	,894
Preg.04	55,75	321,145	,664	,896
Preg.05	55,10	328,621	,593	,898
Preg.06	55,20	319,853	,752	,893
Preg.07	55,80	321,642	,650	,896
Preg.08	55,10	328,621	,593	,898
Preg.09	55,20	319,853	,752	,893
Preg.10	55,80	321,642	,650	,896
Preg.11	55,15	320,450	,774	,893
Preg.12	55,70	315,695	,832	,891
Preg.13	55,30	328,432	,629	,897
Preg.14	55,35	341,082	,456	,902
Preg.15	55,65	337,818	,460	,902
Preg.16	55,45	345,418	,306	,907
Preg.17	55,55	361,103	,088	,912
Preg.18	55,80	364,379	,040	,912

**TABULACIÓN DEL INSTRUMENTO DE MEDICION DE GESTION DEL
COMPROMISO ORGANIZACIONAL – ALFA DE CRONBACH**

Items	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
Sujetos																		
Enc. 01	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Enc. 02	5	2	1	1	4	1	1	4	1	1	2	1	1	1	1	2	3	3
Enc. 03	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	3
Enc. 04	3	3	3	2	5	3	5	5	3	5	5	2	3	3	2	5	5	2
Enc. 05	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	1	5	5
Enc. 06	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	1	2	2
Enc. 07	2	3	3	2	5	2	2	5	2	2	3	2	2	3	2	5	5	2
Enc. 08	2	4	3	5	5	2	1	5	2	1	3	2	2	3	5	5	5	5
Enc. 09	2	2	1	1	4	2	5	4	2	5	5	5	5	1	1	5	1	5
Enc. 10	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2
Enc. 11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	2	5
Enc. 12	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2
Enc. 13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2
Enc. 14	5	1	2	2	4	5	5	4	5	5	1	2	2	2	2	5	5	5
Enc. 15	2	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	2	2	5
Enc. 16	2	2	1	3	2	5	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	5	1
Enc. 17	1	2	2	1	5	5	1	5	5	1	3	2	2	2	2	5	1	5
Enc. 18	4	5	5	1	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2
Enc. 19	1	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	2	3	2
Enc. 20	2	5	5	5	1	4	2	1	4	2	5	2	5	5	1	1	1	1

RESULTADO DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

- a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,885	22

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
P01	3,35	1,599	20
P02	3,65	1,424	20
P03	3,35	1,496	20
P04	3,35	1,531	20
P05	4,15	1,182	20
P06	3,90	1,410	20
P07	3,00	1,892	20
P08	3,85	1,348	20
P09	3,75	1,446	20
P10	2,85	1,843	20
P11	3,75	1,446	20
P12	3,15	1,599	20
P13	3,40	1,536	20
P14	3,35	1,496	20
P15	3,40	1,603	20
P16	3,85	1,631	20
P17	3,70	1,559	20
P18	3,25	1,650	20
P19	3,50	1,433	20
P20	3,40	1,465	20

P21	3,45	1,669	20
P22	3,05	1,432	20

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P01	73,10	296,516	,651	,875
P02	72,80	299,642	,674	,875
P03	73,10	294,726	,738	,872
P04	73,10	303,779	,539	,878
P05	72,30	335,695	-,051	,891
P06	72,55	306,366	,537	,878
P07	73,45	303,418	,423	,882
P08	72,60	303,095	,638	,876
P09	72,70	299,379	,668	,875
P10	73,60	304,989	,412	,882
P11	72,70	299,168	,672	,874
P12	73,30	303,063	,526	,878
P13	73,05	299,418	,623	,876
P14	73,10	294,726	,738	,872
P15	73,05	296,050	,658	,874
P16	72,60	343,305	-,183	,899
P17	72,75	315,566	,305	,885
P18	73,20	309,011	,399	,882
P19	72,95	304,366	,570	,877
P20	73,05	310,787	,425	,881
P21	73,00	309,263	,389	,883
P22	73,40	317,621	,298	,885

**TABULACIÓN DEL INSTRUMENTO DE MEDICION DE CALIDAD DE VIDA
PROFESIONAL- ALFA DE CRONBACH**

Items	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
Sujetos																						
Enc. 01	3	2	3	5	2	3	5	4	3	5	4	3	5	3	5	2	5	5	5	5	5	5
Enc. 02	1	2	1	1	4	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	3	2	2	3	2	1
Enc. 03	5	5	5	4	4	5	2	2	5	2	2	5	3	5	4	1	3	2	2	3	5	4
Enc. 04	3	3	3	2	5	3	5	5	3	5	5	2	3	3	2	5	5	5	5	1	1	2
Enc. 05	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
Enc. 06	4	5	5	4	4	4	2	5	4	2	5	5	5	5	5	1	2	1	2	3	2	4
Enc. 07	2	3	3	2	5	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	5	5	5	5	5	3	2
Enc. 08	2	4	3	5	5	2	1	3	2	1	3	2	2	3	5	5	5	2	3	2	3	3
Enc. 09	2	2	1	1	4	2	5	5	2	5	5	5	5	1	1	5	1	2	2	2	2	2
Enc. 10	4	5	5	4	4	4	1	5	4	1	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4
Enc. 11	2	3	3	2	5	2	1	2	2	1	2	1	2	3	2	5	2	2	3	5	2	2
Enc. 12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	4	2	2
Enc. 13	5	5	2	3	4	5	5	5	5	2	5	2	2	2	3	5	5	5	4	2	1	5
Enc. 14	5	1	2	2	4	5	5	1	5	5	1	2	2	2	2	5	2	5	1	2	5	5
Enc. 15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2
Enc. 16	2	2	2	3	2	5	2	3	2	2	2	2	2	2	2	5	5	2	3	2	1	1
Enc. 17	1	2	2	3	5	5	1	3	5	1	2	2	2	2	2	5	1	2	2	2	5	4
Enc. 18	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	2	5	5	5	5	5	5
Enc. 19	1	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	2	3	2	2	5	5	4
Enc. 20	5	4	2	5	5	5	1	4	5	1	4	2	5	2	5	5	5	1	4	2	5	1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MERCADO MARRUFO CELIA EMPERATRIZ, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del compromiso organizacional y la calidad de vida profesional de las enfermeras en un Hospital

Nacional de Lima – 2022

", cuyo autor es COLONIA MEJIA ELIZABET YOVANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 22 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MERCADO MARRUFO CELIA EMPERATRIZ DNI: 10061458 ORCID: 0000-0002-4187-106X	Firmado electrónicamente por: CMERCADOM el 22- 12-2022 09:33:29

Código documento Trilce: TRI - 0498845