



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Calidad de vida laboral como predictor del compromiso organizacional
del personal de enfermería de un hospital de especialidades,
Guayaquil 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE :

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Salvatierra Bravo, Sandy Liliana (orcid.org/ 0000-0003-1397-689X)

ASESORAS:

Dra. Luján Johnson, Gladys Lola (orcid.org/ 0000-0002-4727-6931)

MBA. García Parrilla, Joyce Daniela (orcid.org/0000-0002-0622-8079)

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

PIURA — PERÚ

2023

Dedicatoria

Por sobre todas las cosas dedico esta tesis a Dios por darme la capacidad, sabiduría y paciencia para lograr mis objetivos.

A mis padres, mis primeros educadores, los que me formaron con reglas, principios y valores, quienes me llenan de bendiciones y me motivan a seguir adelante a pesar de las adversidades de la vida.

A mi esposo Rodolfo, mis hijos Samuel y Emilio mis hombres incondicionales, los que están conmigo siempre y me apoyan en todo momento, la fuente de motivación e inspiración para superarme en la vida. Mi eterna gratitud y amor a ellos.

Agradecimientos

Mis agradecimientos a Dios por bendecirnos la vida, por guiarnos a lo largo de nuestra existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

A mis hermanos y sus familias que de una u otra forma estuvieron extendiéndome la mano durante este proceso, gracias por sus reconfortantes palabras de aliento.

A mi jefa la Lic. Aura Matovelle quien con su comprensión y benevolencia permitió y supo cotejar mi horario de labores para poder lograr esta meta tan anhelada.

A mis docentes y en especial a mi asesora de tesis la Dra. Gladys Lujan que con tanta paciencia y amor compartió sus conocimientos y paso a paso me direccionó para que este trabajo lo llegue a concluir de la mejor manera.

A mis amigas las que siempre estuvieron ahí empujándome cuando el estrés y cansancio me invadían.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, GLADYS LOLA LUJAN JOHNSON, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesores de Tesis Completa titulada: "CALIDAD DE VIDA LABORAL COMO PREDICTOR DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE UN HOSPITAL DE ESPECIALIDADES, GUAYAQUIL 2023", cuyo autor es SALVATIERRA BRAVO SANDY LILIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 10 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GLADYS LOLA LUJAN JOHNSON DNI: 06252885 ORCID: 0000-0002-4727-8931	Firmado electrónicamente por: LJOHNSONGL el 11- 08-2023 14:27:38
JOYCE DANIELA GARCIA PARRILLA DNI: 72222645 ORCID: 000-0002-0622-8079	Firmado electrónicamente por: JGARCIAPA el 11- 08-2023 08:49:25

Código documento Trilce: TRI - 0647230





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SALVATIERRA BRAVO SANDY LILIANA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "CALIDAD DE VIDA LABORAL COMO PREDICTOR DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE UN HOSPITAL DE ESPECIALIDADES, GUAYAQUIL 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
SALVATIERRA BRAVO SANDY LILIANA : ORCID: 0000-0003-1397-689X	Firmado electrónicamente por: SSALVATIERRAB el 15-08-2023 11:59:41

Código documento Trilce: INV - 1287513



Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Declaratoria de originalidad del autor	iv
Declaratoria de autenticidad del asesor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	17
3.1 Tipo y diseño de investigación	17
3.2 Variables y operacionalización	18
3.3 Población, muestra y muestreo	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5 Procedimientos	23
3.6 Método de análisis de datos	24
3.7 Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	44
RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	46
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de valoración de la calidad de vida laboral percibida por el personal de enfermería en un hospital de especialidades en Guayaquil.....	26
Tabla 2 Nivel de valoración del compromiso organizacional del personal de enfermería en un hospital de especialidades en Guayaquil	28
Tabla 3 Análisis de distribución de datos, test Kolmogorov Smirnov.....	29
Tabla 4 Prueba de Ajuste del modelo global explicativo del compromiso organizacional.....	31
Tabla 5 Bondad de ajuste del modelo 1.....	31
Tabla 6 Bondad de ajuste del modelo global explicativo del compromiso afectivo	32
Tabla 7 Pseudo R cuadrado del modelo global explicativo del compromiso afectivo	33
Tabla 8 Bondad de ajuste del modelo global explicativo del compromiso continuo	34
Tabla 9 Pseudo R cuadrado del modelo global explicativo del compromiso continuo	34
Tabla 10 Prueba de Ajuste del modelo global explicativo del compromiso normativo	35
Tabla 11 Bondad de ajuste del modelo global explicativo del compromiso normativo	35
Tabla 12 Pseudo R cuadrado del modelo global explicativo del compromiso normativo	36

Índice de figuras

Figura 1 Esquematización del tipo de investigación	18
---	----

Resumen

El actual estudio se enfoca en explicar en qué medida la calidad de vida laboral influye en el compromiso organizacional del personal de enfermería en un hospital de especialidades en Guayaquil, año 2023. En cuanto a la metodología, esta se basó en una investigación básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo, relacional causal y de corte transversal, mientras que la población estuvo conformada por 1,000 profesionales asistenciales, de estos se eligieron 278 mediante un muestreo aleatorio simple, los cuales respondieron la encuesta. Los hallazgos demostraron que la calidad de vida laboral fue valorada en un nivel alto con el 83,5%, destacando las dimensiones bienestar logrado a través del trabajo y bienestar individual con el 84,5%. Por otro lado, el compromiso organizacional consiguió un grado medio del 61.9%; no obstante, la dimensión compromiso continuo expone el mayor problema al ubicarse mayoritariamente en el nivel bajo con el 47,8%. Se concluye que el 80,7%, 82% y 75,9% de la variación de las puntuaciones del compromiso afectivo, continuo y normativo es explicado por la calidad de vida laboral.

Palabras clave: Calidad de vida laboral, compromiso organizacional, personal de enfermería.

Abstract

The current study focuses on explaining to what extent the quality of working life influences the organizational commitment of nursing staff in a specialty hospital in Guayaquil, year 2023. Regarding the methodology, it was based on basic research, an approach quantitative, non-experimental, descriptive, relational-causal and cross-sectional design, while the population was made up of 1,000 care professionals, of which 278 were chosen through simple random sampling, who responded to the survey. The findings showed that the quality of work life was valued at a high level with 83.5%, highlighting the dimensions of well-being achieved through work and individual well-being with 84.5%. On the other hand, the organizational commitment achieved an average degree of 61.9%; however, the continuous commitment dimension exposes the biggest problem as it is mostly located at the low level with 47.8%. It is concluded that 80.7%, 82% and 75.9% of the variation in the scores of affective, continuous and normative commitment is explained by the quality of working life.

Keywords: Quality of working life, organizational commitment, nursing staff.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito de la salud, el equipo de enfermería ejerce un papel crucial en la atención y cuidado proporcionado a los pacientes, siendo un pilar fundamental en el funcionamiento de cualquier hospital. Sin embargo, la calidad de vida laboral de este personal ha sido objeto de preocupación debido a que se trata de una profesión que implica una alta exigencia física, emocional y cognitiva, así como una exposición a riesgos sanitarios, laborales y sociales (Leitão et al., 2021). Según la Organización mundial de la salud, hay una escasez mundial de personal de enfermería que se estima en 5,9 millones de profesionales, lo que afecta negativamente a la eficacia y la seguridad del cuidado sanitaria, así como a la satisfacción y la responsabilidad de los trabajadores (OMS, 2020).

En la situación particular del equipo de enfermería, el compromiso organizacional es una variable clave para el éxito de una atención sanitaria de calidad, ya que se ha demostrado que los enfermeros comprometidos son más productivos, tienen una mayor satisfacción laboral y están más dispuestos a esforzarse por alcanzar los objetivos organizacionales (Aruldoss et al., 2020; Stefana et al., 2021). Por el contrario, cuando existe un ambiente laboral de estrés, hay falta de reconocimiento del profesional o el hospital no brinda oportunidades de desarrollo personal, la calidad de vida de los enfermeros se ve disminuida y tiene efecto directo en su compromiso hacia la organización (Mohammed & Saleh, 2019).

Cabe mencionar que la alta carga de trabajo, la falta de recursos adecuados, la exposición a situaciones de estrés y trauma, la escasez de personal, los horarios extenuantes y las largas jornadas laborales son solo algunas de las realidades que enfrentan los enfermeros y enfermeras en diferentes países (Al & Al, 2020; Al Jabari & Ghazzawi, 2019). Esto, sumado a la falta de reconocimiento y valoración de su labor, ha llevado a que muchos profesionales se sientan desmotivados y desencantados con su trabajo, lo que afecta directamente su compromiso organizacional (Abdulkarem et al., 2019; Chegini et al., 2019)

En función de lo expuesto con anterioridad, se resalta que, en Irán, las enfermeras han tenido un compromiso emocional bajo promovido por la insatisfacción en el componente salarial y los beneficios materiales, lo que disminuía su calidad de vida laboral (Aminizadeh et al., 2022). De similar manera, estudios en Corea han

señalado que los principales indicadores de un mejor nivel de compromiso organizacional recaen en el entorno de trabajo, la habilidad, liderazgo y apoyo del jefe de enfermería, su participación en asuntos del hospital, la dotación de personal y suficiencia de recursos (Hee & Young, 2019). Estos aspectos inducen a que nivel de bienestar y satisfacción de la vida se mantenga en estándares intermedios y que en Perú, por ejemplo, el compromiso hacia la organización de estos niveles regulares (Narváez, 2021).

En el contexto nacional, en Ambato, la situación no es ajena a esta realidad, puesto que la deficiencia en la calidad de vida laboral se manifiesta a causa de la falta de apoyo directivo y demanda de trabajo (Guanoluisa & Arráiz, 2022). En esa misma línea, la administración del tiempo libre y el desarrollo personal de los profesionales desmejoran su bienestar independientemente del área de trabajo, por lo cual, internos en el área de enfermería llegan a verse afectados también (Moreno, 2022)

En el ámbito local de Guayaquil, el personal de enfermería se enfrenta a desafíos similares, como la falta de recursos, la carga profesional excesiva y las condiciones de trabajo desfavorables o inestabilidad laboral, lo que conlleva a bajo nivel de bienestar y satisfacción laboral. Los enfermeros en esta ciudad incluso se han mostrado insatisfechos por el trato de sus superiores, resolución de sus problemas laborales y por la falta de oportunidad de actualización (Mendoza, 2019).

El objeto de estudio es un hospital de especialidades en Guayaquil. Por medio de la observación se ha verificado aspectos negativos dentro de la institución que compete la atención de las autoridades, entre ellas la ausencia de recursos suficientes para que el personal de la salud cumpla sus tareas. Adicional, se ha notado varias quejas del personal asistencial que manifiestan la carencia de una comunicación clara y efectiva, ellos no se sienten escuchados y no existe una retroalimentación clara y efectiva de sus superiores. A su vez, se evidencia la escasez de tiempo para su vida personal, ya que la mayoría trabaja doble jornada.

En función de lo antes revisado, se formuló el problema con la siguiente interrogante ¿En qué medida la calidad de vida laboral influye en el compromiso organizacional del personal de enfermería en un hospital de especialidades en Guayaquil, año 2023?

Este trabajo es teóricamente justificable, ya que puede agregar valor al campo en beneficio del personal de enfermería al proporcionar datos concretos y orientación para la toma de decisiones y la implementación de acciones específicas. La justificación práctica se dio, ya que proporcionó información clave para identificar áreas de mejora en el bienestar y satisfacción laboral del equipo de enfermería, fortalecer su compromiso y promover un entorno laboral más satisfactorio y productivo. Finalmente, la justificación metodológica estuvo enfocada en el uso de instrumentos validados para evaluar ambas variables de manera inédita, ya que las escalas no han sido aplicadas simultáneamente para recopilar datos numéricos.

A su vez, se basó en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, especialmente en el tercero, que prevé un aumento significativo del presupuesto para la atención de la salud y la contratación, formación y retención del personal médico. (Naciones Unidas, 2022). Mejorar el entorno laboral y fortalecer la dedicación de los enfermeros, contribuye a proporcionar una atención médica más eficiente y de alta calidad, lo que promueve la salud y el bienestar de la población en general.

El objetivo general consistió en: Explicar en qué medida la calidad de vida laboral influye en el compromiso organizacional del personal de enfermería en un hospital de especialidades en Guayaquil, año 2023. Los objetivos específicos se basaron en: 1. Diagnosticar el nivel de valoración de la calidad de vida laboral percibida por el personal de enfermería en un hospital de especialidades en Guayaquil, año 2023; 2. Evaluar el nivel de valoración del compromiso organizacional del equipo de enfermería de un centro hospitalario de especialidades en Guayaquil, año 2023; (3). Explicar la influencia de la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional del personal de enfermería en un hospital de especialidades en Guayaquil, año 2023.

La hipótesis general señaló: La calidad de vida laboral a través de sus indicadores permitirá explicar el compromiso organizacional, en el equipo de enfermería de una institución hospitalaria de especialidades en Guayaquil año 2023.

II. MARCO TEÓRICO

El actual estudio muestra la realidad problemática acerca del bienestar laboral y el nivel de implicación de los empleados con la organización, para lo cual se empleó bases de datos y repositorios reconocidos que ayudaron a determinar los fundamentos teóricos y científicos, los cuales fueron Scopus, PubMed, Google Scholar, Scielo, Redalyc, Universidad César Vallejo, Universidad de Concepción y Universidad Técnica del Norte.

La investigación de Cerda et al. (2023), en Perú, se ejecutó con la finalidad de establecer una conexión entre el compromiso laboral y la calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería. El estudio adoptó un enfoque transversal y contó con la participación de 43 profesionales que completaron dos cuestionarios. Los hallazgos revelaron que el personal de enfermería demostró un nivel satisfactorio de compromiso laboral ($4,70 \pm 0,99$), donde las dimensiones mejor valoradas fueron la dedicación ($4,78 \pm 1,02$), el vigor ($4,74 \pm 0,85$) y la absorción ($4,59 \pm 1,35$). De igual forma, se reconoció un nivel alto de calidad de vida laboral ($2,18 \pm 0,34$), destacando como dimensión mejor valorada el bienestar alcanzado mediante el trabajo ($2,31 \pm 0,41$); se concluye que, ambas variables presentaron una relación significativa ($\rho = 0,875$; $p \leq 0,001$). El aporte de este estudio se centra en el reconocimiento de una relación directa entre las variables, es decir, en el transcurso que se incrementan las condiciones laborales, se observa que el nivel de compromiso laboral del equipo de enfermería es elevado.

El trabajo realizado en Indonesia por Eliyana y Anwar (2022), tuvo como objetivo la elaboración de un modelo empírico Dirigido a potenciar el rendimiento laboral del personal de enfermería en el Hospital Tipo B en Yakarta. La metodología utilizó un enfoque cuantitativo mediante encuestas de cuestionario a 400 enfermeras en 36 Hospitales Tipo B en Yakarta, con un tiempo de servicio de más de 2 años. Se aplicó el enfoque de Modelos de Ecuaciones Estructurales (SEM) con el propósito de analizar los datos. Uno de los principales hallazgos reveló que la satisfacción y bienestar en el trabajo tiene influencia en el compromiso organizacional. La conclusión del trabajo estableció como sugerencia que se deben mejorar los factores de las variables de estudio. Este estudio ofrece una contribución al identificar posibles áreas de mejora en la calidad de vida laboral y el compromiso

organizacional en el campo de la enfermería, lo cual, a su vez, es posible incrementar el rendimiento en el trabajo y elevar la calidad de cuidado otorgado a los pacientes.

La investigación llevada a cabo por Essa et al. (2021) en Kuwait, El propósito del estudio consistía en analizar tanto el bienestar y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería como su nivel de implicación con la organización. Como parte del enfoque metodológico, se utilizó un diseño descriptivo transversal, en el cual se aplicaron la encuesta de calidad de vida laboral en enfermería de Brook y un cuestionario de Compromiso Organizacional. La muestra consistió en un 30% del equipo de enfermería del centro Hospitalario de Enfermedades del Tórax, con un total de 193 participantes. Más del 50% del equipo de enfermería mostró un nivel moderado de calidad laboral en su totalidad, mientras que la mayoría de los miembros del equipo de enfermería (86,5%) presentaron un nivel moderado de compromiso organizacional en su totalidad. Se encontró una correlación positiva entre la calidad laboral y los niveles de compromiso afectivo, de permanencia y normativo. Este estudio proporciona una contribución al identificar una correlación positiva entre las variables examinadas.

En la investigación realizada de Fuentes et al. (2020) realizado en Venezuela y Colombia se planteó analizar la estrategia de compromiso organizacional para la implementación de cambios en instituciones hospitalarias. Se llevó a cabo una investigación integrativa que empleó una combinación de métodos, incluyendo el enfoque descriptivo y un diseño no experimental, al igual que se analizó un universo que comprende los hospitales públicos regionales, dando una muestra de 64 informantes. Se recabó la información mediante la encuesta en donde se aplicó un cuestionario que posee validez y confiabilidad conformado por 48 ítems. Los resultados indicaron la presencia significativa de aspectos vinculados a la responsabilidad social y una baja participación de factores de obstinación al cambio en las organizaciones de atención examinadas. En conclusión, la responsabilidad organizacional se muestra como una estrategia efectiva que busca hacer cambios en el contexto hospitalario. El aporte de esta investigación para el presente trabajo es que brinda información sobre la importancia del compromiso organizacional en la implementación de cambios en instituciones hospitalarias.

El estudio ejecutado en Malasia por Ibrahim et al. (2020) se enfocó en determinar el papel mediador del compromiso con la organización en relación con la calidad de vida laboral en las enfermeras. La investigación utilizó un diseño transversal descriptivo, mediante una encuesta de autoinforme a 430 enfermeras de un hospital universitario. Se aplicó un modelo de ecuaciones estructurales para probar las hipótesis del estudio. Los hallazgos demostraron que el compromiso organizacional influyó de manera negativa (-0.234) y significativa en el vínculo entre la calidad de vida laboral y la intención de rotación ($P < 0.001$), lo que significa que el compromiso organizacional parcialmente medió la conexión entre ambas variables. En resumen, se puede afirmar que el compromiso de las enfermeras con su organización tiene un impacto notable en la disminución de su deseo de renunciar al trabajo. El aporte de la investigación al presente trabajo es que proporciona información relevante para los gestores de enfermería y los responsables de recursos humanos en los hospitales de especialidades en Guayaquil.

En el estudio realizado en Guayaquil por Arias (2022) tuvo como objetivo, examinar la conexión entre la calidad de vida, las enfermedades no transmisibles y la salud ocupacional en el personal de enfermería de una unidad sanitaria. Se realizó una metodología con un acercamiento cuantitativo, un nivel explicativo y un diseño de investigación no experimental, se seleccionó una muestra aleatoria probabilística de 132 profesionales para la recolección de información, empleando herramientas validadas. Los resultados muestran que existe una correlación estadísticamente significativa entre la calidad de vida y las enfermedades no transmisibles, donde el 63.2% de la variabilidad se explica por estas últimas, en comparación con el 15.6% de la variabilidad de salud ocupacional. Los trabajadores de enfermería tuvieron desempeños de calidad de vida medios (59.09%) y de enfermedades no transmisibles (54.55%). Solamente existe una relación entre la calidad de vida y las enfermedades no contagiosas. Este estudio es útil para comprender de qué manera la calidad de vida laboral influye en la salud del personal de enfermería y, en consecuencia, en su lealtad a la organización.

En el trabajo realizado en Quito por Saltos (2022), cuyo objetivo fue examinar cómo la Autoeficacia Profesional Actúa como un factor modulador en la conexión entre la calidad de vida laboral de los profesionales de la salud y las condiciones de trabajo

subjetivas en las instituciones públicas de Ecuador. Se utilizó una muestra de 223 personas que trabajan como médicos, enfermeras y auxiliares de enfermería. Se utilizó una metodología que consistió en un estudio comparativo y explicativo, enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y transversal; Para recopilar los datos, se emplearon cuatro instrumentos validados semánticamente. Según los resultados obtenidos, se evaluó positivamente las Condiciones de Trabajo Subjetivas como "buenas", mientras que la Calidad de Vida Laboral fue calificada como "media". El factor mejor evaluado fue la "Satisfacción laboral y profesional", y la Autoeficacia Profesional recibió una evaluación "alta". Sin embargo, a pesar de que se esperaba un efecto moderador de la Autoeficacia Profesional en el vínculo existente entre ambas variables, el análisis de regresión no lo confirmó. No obstante, el aporte de la investigación está dado porque permite comprender mejor el comportamiento de la satisfacción laboral en personal sanitario.

En la investigación realizada por Arana (2022) en Guayaquil que tuvo el propósito de estudiar la posible conexión existente entre la satisfacción laboral del personal sanitario y la gestión de la calidad. Se empleó un diseño no experimental y descriptivo, así como un enfoque cuantitativo, la cual se realizó con una muestra de 100 trabajadores del Servicio de Cirugía Traumatológica. Se utilizaron dos instrumentos: uno de gestión de la calidad que consta de 71 ítems y otro de satisfacción laboral que consta de 34 ítems, validados por expertos y probados para su confiabilidad. Los hallazgos revelaron una relación moderada positiva de 0,443 entre ambas variables. Además, se observó que el nivel de satisfacción laboral alcanzó un 91% de nivel medio, mientras que un 9% presentó un nivel bajo, mientras que la gestión de la calidad obtuvo un nivel medio del 93% y un nivel bajo del 7%. En consecuencia, se llega a la conclusión de que hay una relación moderada y significativa entre ambos aspectos. La investigación en cuestión presenta una valiosa contribución, dando a conocer la importancia que guarda el hecho de mejorar los niveles de satisfacción laboral del personal sanitario, pues es un elemento clave en los niveles de compromiso organizacional.

La investigación realizada en Ecuador por Merchán (2022) se hizo con el fin de evaluar la correlación entre el compromiso laboral y la resiliencia en un grupo de trabajadores sanitarios de una institución hospitalaria en Guayaquil. Se utilizó un

enfoque cuantitativo y se llevó a cabo el diseño transversal de naturaleza descriptiva y no experimental, donde la muestra consistió en 70 profesionales de la salud seleccionados de manera no probabilística. Para medir las variables, se aplicaron la Escala Uwes de Schaufeli y Bakker (2003) y la escala de Resiliencia 14 de Wagnild (2009), ambas validadas para el estudio. Se observó una fuerte correlación, con un efecto de gran tamaño y significancia estadística, entre la resiliencia y el compromiso organizacional del personal sanitario ($Rho=.667$; $p<.01$). Además, se encontró que la resiliencia explica el 44.45% de la varianza en el compromiso laboral. Los participantes mostraron predominantemente estándares muy altos de estrés laboral y de resiliencia, y un nivel alto de compromiso laboral (87.14%). Estos hallazgos sugieren que ambas variables son factores personales importantes que afectan en la atención y la eficacia profesional. Dicha investigación contribuye a constatar que los niveles de resiliencia llevan a un mayor compromiso laboral y, a su vez, una mayor satisfacción de los trabajadores.

En el trabajo realizado por Escobar (2021) en San Vicente que tuvo el propósito de evaluar tanto la eficacia laboral como el bienestar y satisfacción de los profesionales asistenciales. El estudio se llevó a cabo utilizando un enfoque descriptivo, utilizando un diseño de investigación cuantitativo de tipo transversal y correlacional. La muestra estuvo compuesta por 118 trabajadores de enfermería pertenecientes a un hospital de tercer nivel. Entre los principales resultados estuvieron que el 93.2% de la muestra fue constituido por mujeres y el 6.8% por hombres. El 63.6% afirmó tener buena calidad de vida, aunque un 44.1% percibe un poco de dolor físico con dependencia a fármacos. En un 48.3%, la libertad y seguridad personal se identifica como un elemento que brinda protección. En cuanto al desempeño laboral, se observó buen profesionalismo, aunque el 18.6% tiene compromiso moderado con la carga horaria, un 44.9% tiene inestabilidad laboral y el 79.7% no tiene preparación académica de cuarto nivel. Como conclusión se estableció que el equilibrio entre estabilidad laboral y personal facilita el cumplimiento eficaz del papel de cuidado directo. En este sentido, se hace necesario fomentar la valoración de los trabajadores y su desempeño, reconociendo la importancia de su contribución al éxito de la empresa o institución.

El aporte de este estudio implica comprender que un rendimiento laboral satisfactorio puede contribuir a un mejor nivel de bienestar y satisfacción de la vida, mientras que una buena calidad de vida puede influir positivamente en el rendimiento laboral. Analizar estos aspectos en los profesionales de enfermería resulta fundamental porque permite identificar áreas de mejora, mismas que al ser abordadas pueden mejorar el bienestar y la eficacia laboral del personal.

Respecto a la teoría general que engloba las variables calidad de vida laboral y compromiso hacia la organización, en el estudio se integra la teoría de Diseño del Trabajo de Richard Hackman y Greg Oldham desarrollada en 1975 citado por (Misafi et al., 2022). Esta teoría se enfoca en la conexión entre las características laborales y las reacciones individuales de los trabajadores hacia su trabajo. Es decir, se fundamenta en el supuesto de que el trabajo no solo es diseñado para ayudar a que los colaboradores disfruten su trabajo, sino también, para contribuir a que estos sientan que lo que están haciendo está bien, resultando en una labor valiosa y significativa para la organización impulsando su compromiso con la misma. Cabe mencionar que, el hecho de que una persona disfrute de su trabajo depende de las condiciones laborales en las cuales se encuentra, integrando los diversos aspectos del entorno y las circunstancias en las que se efectúa el trabajo. Esto conduce a un bienestar y satisfacción laboral elevada y con ello, se fomenta la promoción del nivel de compromiso que los empleados tienen con la organización.

Referente a calidad de vida laboral (CVL), esto hace referencia al bienestar global de los empleados y su grado de satisfacción con su trabajo y ambiente laboral. En el contexto del personal de enfermería, la CVL es esencial para garantizar el bienestar y el compromiso organizacional del profesional asistencial (World Health Organization, 2020). A su vez, es entendida como el resultado de una interrelación entre el enfermero, su entorno de trabajo, y los grupos formales e informales alrededor del ámbito organizacional (Hernández et al., 2017). Además, la calidad de vida laboral se entiende como un conjunto de atributos, que van desde percepciones hasta condiciones materiales, que tienen como objetivo promover el bienestar físico, psicológico y social de los trabajadores, en este caso, de los profesionales en el campo de la salud (Leitão et al., 2019).

Para la investigación, el bienestar y satisfacción en el ambiente laboral es consecuencia de una interrelación entre el empleado, el medio donde se desenvuelve, y los grupos formales e informales que comprenden la institución que se encuentra siempre en evolución. Esta se compone de cuatro dimensiones que se refieren al bienestar individual, las condiciones y el entorno laboral, la organización y el bienestar alcanzado a través del trabajo (Hernández et al., 2017).

Dentro de la investigación, la dimensión de bienestar individual se refiere al bienestar emocional y físico del trabajador, su capacidad para manejar el estrés y para mantener una buena salud. Esta dimensión es importante para el bienestar laboral del equipo enfermero, ya que son un grupo que está expuesto a un alto nivel de estrés y presión en su trabajo diario. Si los trabajadores de enfermería no se sienten emocional y físicamente saludables, esto puede afectar su capacidad para realizar su trabajo de manera efectiva y comprometer su compromiso organizacional (Leitão et al., 2019; Hernández et al., 2017).

En primera instancia, el bienestar individual abarca una variedad de indicadores, como el equipo de trabajo, la capacitación, el desarrollo personal y la evaluación justa. El equipo de trabajo se refiere a la interacción y colaboración entre los miembros de un grupo laboral. Por otro lado, la capacitación implica adquirir conocimientos, habilidades y competencias necesarios para un desempeño efectivo en el trabajo. El desarrollo personal se relaciona con el crecimiento y avance tanto profesional como personal en el entorno laboral, mientras que la evaluación justa se refiere a procesos adecuados y equitativos de evaluación y reconocimiento del desempeño laboral (Lumbreras et al., 2022; Rojas et al., 2021; Hernández et al., 2017).

Con respecto a la segunda dimensión, En el contexto de la investigación, las condiciones y el entorno laboral se refieren a la capacidad del trabajador para realizar sus tareas sin correr riesgos para su seguridad y la calidad de los elementos tangibles que conforman el entorno de trabajo. La seguridad y el bienestar físico son fundamentales para los trabajadores de enfermería, ya que trabajan en un entorno que puede ser peligroso si no se tienen las precauciones necesarias. Si las condiciones de trabajo no garantizan la seguridad y salud de los empleados, esto

puede tener consecuencias perjudiciales para su bienestar en el ámbito laboral y en su compromiso organizacional (Leitão et al., 2019; Hernández et al., 2017).

Esta dimensión, en relación con la calidad de vida, se puede evaluar mediante diversos indicadores, como las condiciones físicas, ambientales, el ambiente grato y los insumos de calidad. Las condiciones físicas se relacionan con el entorno donde se desarrolla el trabajo, abarcando aspectos como la ergonomía y la seguridad laboral. Por otro lado, las condiciones ambientales están relacionadas con el entorno de trabajo y pueden ser afectadas por la calidad del aire y el nivel de ruido. El ambiente grato hace referencia al clima y la cultura laboral en los que los empleados se desenvuelven, y pueden ser influenciados por las relaciones interpersonales, el reconocimiento y la valoración recibida. Por último, Los insumos de calidad se refieren a los recursos y materiales necesarios para llevar a cabo las tareas laborales de forma eficiente y efectiva, incluyendo el equipamiento adecuado y la disponibilidad de recursos suficientes (Antonietti et al., 2020; Montoya et al., 2020; Hernández et al., 2017).

Referente a la tercera dimensión, para el estudio, la organización se trata de la estructura de la institución, la comunicación y la cultura laboral. Una organización bien organizada y con una cultura laboral positiva puede optimizar la calidad de vida del personal de enfermería y aumentar su compromiso organizacional. Una organización que se preocupa por el bienestar de sus empleados. El bienestar de los trabajadores es una prioridad para una empresa que se preocupa por su personal y tiene una cultura laboral positiva puede motivar a los trabajadores de enfermería a sentirse valorados y comprometidos con su trabajo (Hernández et al., 2017; Leitão et al., 2019).

La dimensión organizativa puede evaluarse mediante diversos indicadores, como la creatividad e innovación, la oportunidad de ascenso, el reconocimiento del jefe y la comunicación efectiva. La creatividad e innovación implican la generación e implementación de ideas originales para mejorar los procesos, productos o servicios de la organización. Por otro lado, la oportunidad de ascenso se relaciona con las posibilidades de progreso y desarrollo en la carrera dentro de la organización, para lo cual resulta relevante contar con un plan de carrera y fomentar el desarrollo de habilidades. El reconocimiento del jefe se refiere a la valoración y

aprecio que los empleados reciben por parte de sus superiores jerárquicos. Por tanto, la aplicación de retroalimentación constructiva y el reconocimiento público pueden mejorar los resultados de este indicador. Asimismo, la comunicación efectiva implica la fluidez y claridad en la transmisión de información dentro de la organización. Al mejorar estos aspectos, se fortalece la dimensión organizativa y se contribuye a la calidad de vida laboral (Lumbreras et al., 2022; López et al., 2021; Abouzeid et al., 2020).

Finalmente, en relación con la cuarta dimensión que es el bienestar logrado a través del trabajo, para el estudio esta se define como la experiencia subjetiva de satisfacción, bienestar y equilibrio que una persona experimenta como resultado de su participación en el entorno laboral. Es decir, se trata de un estado en el que la persona se siente realizada, feliz y en armonía en relación con su trabajo (Aryanti et al., 2020; Hernández et al., 2017).

El bienestar logrado a través del trabajo se puede evaluar mediante diversos indicadores, tales como la motivación laboral, la satisfacción en el trabajo, el equilibrio laboral y personal, y el nivel de vida. La motivación laboral se refiere al impulso interno que experimenta un individuo para realizar su trabajo de manera efectiva y satisfactoria. La satisfacción en el trabajo, por su parte, se relaciona con el grado en que los empleados se sienten contentos y satisfechos con sus tareas y el entorno laboral. El equilibrio laboral y personal alude a la capacidad de los empleados para gestionar y armonizar sus responsabilidades profesionales y personales. Por último, el nivel de vida hace referencia al grado de bienestar material y económico que se alcanza a través del trabajo (Rojas et al., 2021; Montoya et al., 2020; Ayala & García, 2019).

En relación con el compromiso organizacional, esta variable se define como la conexión emocional y cognitiva que experimenta un empleado con su organización (Meixner, 2020). Para otros autores, el compromiso de los trabajadores implica la participación e involucramiento profundo de los empleados con la organización en la que trabajan, que puede manifestarse a través de emociones positivas y motivación hacia los objetivos establecidos a nivel institucional (Aldana et al., 2018). Otros admiten que es el estado deseado en la dinámica de relaciones entre la organización y los colaboradores, en el cual se cree y confía en el proyecto, en los

objetivos, en los planes estratégicos y en los dirigentes de la misma (Noraazian & Khalip, 2016). O también, un estado de bienestar reflejado en la satisfacción intelectual y emocional de los colaboradores, manifestado en la eficiencia y el compromiso para alcanzar los objetivos establecidos y la realización de la misión (Ibrahim et al., 2020). Independientemente, del origen del concepto, todas destacan la participación de los empleados, sus emociones, motivaciones, creencias y bienestar, que son aspectos fundamentales en la definición de este fenómeno.

Para el estudio, El compromiso organizacional se refiere a diversos aspectos que abarcan el estado emocional y psicológico de los empleados con respecto a la organización para la cual trabajan. El compromiso organizacional se compone de tres elementos esenciales que incluyen el normativo, afectivo y el continuo (Neves et al., 2018).

La primera dimensión que es la afectiva se refiere a las emociones y los sentimientos positivos que el trabajador tiene hacia su organización, como la lealtad, el orgullo y el entusiasmo. El compromiso afectivo se relaciona con la identificación que el colaborador tiene con la entidad y el deseo de permanecer en ella (Calderón, 2022; Neves et al., 2018). Esta dimensión puede evaluarse a través de diversos indicadores, como la identificación con la organización, la afinidad emocional, el deseo de permanencia, el apego emocional y la identificación con los objetivos y valores (Muñoz et al., 2022; Noraazian & Khalip, 2016; Neves et al., 2018).

La identificación con la organización se refiere al sentido de pertenencia y conexión que los empleados experimentan con la organización en la que trabajan. La afinidad emocional se refiere al vínculo emocional y afectivo que los empleados establecen con la organización. El deseo de permanencia hace referencia a la intención de los empleados de seguir trabajando en la institución a largo plazo. El apego emocional se describe como la conexión emocional y afectiva que los empleados desarrollan con la organización y su cultura. La personalización con los objetivos y valores se refiere al grado en que los empleados se identifican con ellos y comprometen con los objetivos y valores organizacionales (Aldana et al., 2018; Noraazian & Khalip, 2016; Margot & Palomino, 2019).

La segunda dimensión que es el compromiso continuo refiere al costo que tendría para el empleado abandonar el establecimiento sanitario, ya sea en términos económicos, emocionales o de tiempo invertido en la misma (Calderón, 2022; Neves et al., 2018). Esta dimensión puede evaluarse a través de diferentes indicadores, los cuales se detallan a continuación. La pérdida de ingresos se refiere a la disminución en los ingresos económicos de los empleados, ya sea debido a recortes salariales, reducción de bonificaciones u otras circunstancias que afecten negativamente su compensación financiera. Por otro lado, la pérdida de beneficios se relaciona con la disminución o eliminación de los beneficios y ventajas adicionales que los trabajadores reciben de la organización, como planes de seguro médico, jubilación, programas de bienestar u otros tipos de prestaciones que puedan sufrir una reducción (Chiang & Rebolledo, 2020; Ibrahim et al., 2020; Noraazian & Khalip, 2016).

La inversión de tiempo se refiere al incremento en la cantidad de tiempo y esfuerzo que los empleados deben destinar a su trabajo, ya sea debido a una mayor carga de tareas, horarios extensos o la exigencia de cumplir con plazos ajustados. Esta situación puede ocasionar fatiga y agotamiento en los empleados, lo cual puede impactar negativamente en su compromiso hacia la organización. Por último, la pérdida de puesto implica la posibilidad de perder el empleo o experimentar una reestructuración laboral que conlleve un cambio en las responsabilidades, posición o jerarquía laboral. Esta incertidumbre y preocupación por la estabilidad laboral tiene un efecto negativo en el compromiso y la lealtad de los empleados para con la organización (Margot & Palomino, 2019; Noraazian & Khalip, 2016).

Finalmente, la tercera dimensión que es el compromiso normativo se trata de las obligaciones que los empleados sienten hacia la institución, ya sea por normas sociales, éticas o de responsabilidad. El compromiso se relaciona con el sentimiento de obligación que el trabajador siente hacia la institución y su deseo de cumplir con sus expectativas (Calderón, 2022; Neves et al., 2018). Esta dimensión puede evaluarse a través de los siguientes indicadores. La obligación moral se refiere al sentimiento de deber y responsabilidad que los empleados experimentan hacia la organización, relacionado con la convicción ética y necesidad de cumplir expectativas laborales. El compromiso con la institución implica la identificación con

valores, objetivos y misión, mostrando lealtad y dedicación, y creando un fuerte sentido de pertenencia (Noraazian & Khalip, 2016;Aldana et al., 2018;Bernal et al., 2021).

El compromiso con el grupo de trabajo se refiere a la colaboración y compromiso con los compañeros, incluyendo la disposición para trabajar en equipo, apoyar, ayudar y compartir conocimientos y experiencias. El deber hacia la institución se relaciona con la responsabilidad y obligación que los empleados sienten. La conducta responsable se refiere al comportamiento ético y responsable en el ámbito laboral, cumplimiento de normas, respeto hacia los demás, honestidad e integridad en el desempeño de las tareas (Noraazian & Khalip, 2016;Aldana et al., 2018;Bernal et al., 2021).

En el contexto específico de la enfermería en un hospital de especialidades, el compromiso organizacional puede ser influenciado por múltiples factores, incluyendo la percepción de la calidad de la atención al paciente, el reconocimiento y respaldo de la organización, y las relaciones con los compañeros de trabajo, el liderazgo y la gestión de recursos humanos, entre otros. La CVL de los enfermeros puede influir directamente en estos factores, por lo que se considera un predictor importante del compromiso organizacional. Por lo tanto, es importante estudiar y entender cómo se relacionan estos constructos para poder desarrollar estrategias efectivas para mejorar la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los enfermeros en un hospital de especialidades.

En el ámbito de la salud, el compromiso organizacional es especialmente relevante, ya que los profesionales sanitarios se enfrentan a situaciones de alta exigencia y responsabilidad, que pueden generar un alto nivel de estrés y desgaste. El personal de enfermería es uno de los colectivos más expuestos a estos riesgos, debido a su contacto directo con los pacientes, sus familias y otros profesionales. Por ello, es importante que las organizaciones sanitarias fomenten el compromiso organizacional de sus enfermeros, mediante estrategias que potencien su reconocimiento, participación, autonomía, desarrollo y apoyo. De esta forma, se puede mejorar la salud de los trabajadores y la calidad de la atención sanitaria (Treviño & López, 2022; Lin et al., 2019).

Con respecto a la relevancia del tema de investigación para los objetivos de desarrollo sostenible, este se relaciona directamente con el tercer y octavo objetivo. En el primer caso, El bienestar ocupacional de los profesionales de la salud es esencial para garantizar su propia salud, así con el fin de ofrecer una atención de alta calidad a los pacientes. Mejorar el bienestar laboral del equipo de enfermería promueve un entorno de trabajo saludable que estimula el compromiso y la satisfacción de estos profesionales. En el segundo caso, se enfatiza que, la promoción de un trabajo decente y condiciones adecuadas es fundamental para impulsar el crecimiento económico sostenible y garantizar la retención de los trabajadores laborales en el sector de la salud. Al mejorar las condiciones laborales y fomentar el compromiso de los profesionales de la salud, se promueve un entorno laboral saludable que beneficia tanto al personal, como la institución y los pacientes (Naciones Unidas, 2022).

En relación con la línea de investigación, Este estudio investiga la conexión entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en los profesionales de enfermería, lo cual afecta directamente en la calidad de los servicios de prestación médica proporcionados. El objetivo de este estudio es examinar la influencia de la calidad de vida laboral en el compromiso de los enfermeros, y cómo esto se refleja en su dedicación y entrega en la atención a los pacientes. Los hallazgos de este estudio tienen el potencial de brindar información relevante para la gestión del riesgo en el ámbito de la salud, al identificar los factores que impactan en el compromiso y el nivel de atención por parte del equipo de enfermería.

Referente a la línea de responsabilidad social universitaria, es importante resaltar que el estudio de las variables de calidad de vida laboral y compromiso organizacional se encuentra estrechamente relacionado con la promoción de la salud en el entorno laboral. Este estudio aborda la importancia de ambos criterios en el personal de enfermería, lo cual tiene implicaciones directas en la promoción de la salud y el bienestar de los trabajadores. Mejorar la calidad de vida laboral de los enfermeros tiene un efecto beneficioso en su bienestar y habilidad para brindar una atención de calidad, lo que a su vez impacta positivamente en la promoción de la salud y el cuidado de los pacientes.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

El propósito principal de la investigación fue adquirir una comprensión más profunda de un tema en particular o un fenómeno, generando conocimiento nuevo (CONCYTEC, 2020). Esta información contribuyó a ampliar la investigación existente sobre las variables en estudio, que son el compromiso hacia la institución y la calidad laboral.

Asimismo, el enfoque cuantitativo implica el uso de datos numéricos para ayudar a comprender un problema o tema y se basa en el análisis de los datos recopilados por medio de encuestas, entrevistas, observaciones y otros medios (Flores & Anselmo, 2019). Se adoptó dicho enfoque, debido a que los resultados del estudio pueden ser medidos y analizados con mayor precisión.

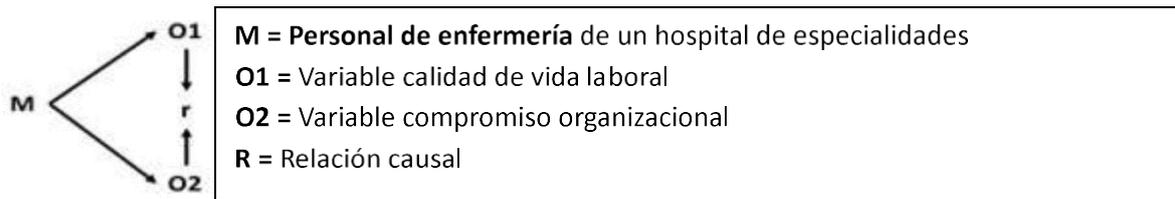
3.1.2 Diseño de investigación

Se utilizó un enfoque de investigación no experimental con el objetivo de obtener una comprensión del comportamiento humano sin la intervención de un experimento controlado (Rebollo & Ábalos, 2022). El diseño transversal se refiere al estudio de una única muestra de individuos que se evalúa en varios momentos diferentes (Argimon & Jiménez, 2019). Se empleó este diseño, dado que proporcionó una imagen clara del compromiso organizacional y la calidad de vida laboral experimentada por el personal de enfermería durante su jornada laboral.

En cambio, el diseño descriptivo se utiliza para recopilar información sobre un fenómeno, proporcionando una descripción detallada de la situación actual. El diseño relacional causal busca revelar si existe alguna relación entre las variables, pero no se intenta descubrir la causa o el efecto de esta relación (Pereyra, 2020). Se optó por este diseño, ya que permitió la obtención de datos sobre la conexión entre las diferentes dimensiones de la calidad laboral y el compromiso hacia la organización, satisfaciendo así los objetivos específicos.

Figura 1

Esquemización del tipo de investigación



3.2 Variables y operacionalización

La operacionalización es un proceso en el que los conceptos abstractos se aplican a situaciones concretas mediante la definición de variables cuantificables (Coronel, 2023) El estudio dispuso de dos variables cuantitativas que fueron: “calidad de vida laboral” y “compromiso organizacional”

Variable I: Calidad de vida laboral

Con respecto a calidad de vida laboral variable independiente cualitativa.

- **Definición conceptual:** Esta se refiere al resultado de una interrelación entre el individuo, su entorno de trabajo, y los grupos formales e informales alrededor del ámbito organizacional que se encuentra siempre en evolución (Hernández et al., 2017).
- **Definición operacional:** Esta se compone de cuatro dimensiones, incluyendo el bienestar individual, las condiciones y el entorno laboral, la organización y el bienestar alcanzado a través del trabajo (Hernández et al., 2017).
- **Indicadores:** Fueron utilizados un total de 55 indicadores que se agruparon en las siguientes dimensiones de calidad de vida laboral: bienestar individual (como el trabajo en equipo, la misión organizacional, el mantenimiento, la evaluación justa, la retroalimentación, la relación laboral, la capacitación, los logros personales, la ayuda de compañeros, el desarrollo personal, las instalaciones limpias, los planes de jubilación, las funciones definidas y el puesto de trabajo), condiciones y medio ambiente laboral (como las condiciones físicas, la estabilidad, las disposiciones de equipo, los beneficios, los insumos de calidad, la fatiga muscular, las condiciones ambientales, la contratación, la capacidad técnica, el ambiente agradable, la

salud general y la presión laboral), organización (como la comunicación efectiva, la libertad de expresión, la creatividad e innovación, las oportunidades de ascenso, el reconocimiento del jefe, el fomento del trabajo en equipo, la iniciativa laboral, la colaboración, el interés laboral, el apoyo brindado, el sentido de pertenencia institucional, la inducción al puesto, los manuales actualizados y la identificación con el servicio), y bienestar logrado a través del trabajo (como la opinión de la organización, la motivación laboral, el reconocimiento de los clientes, el nivel de vida, las habilidades adquiridas, la imagen del trabajo, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, la remuneración, el logro de metas, la relación con las personas, la satisfacción laboral, la relevancia social, el tiempo libre, las muestras de gratitud y la responsabilidad laboral).

- **Escala de medición:** Escala cualitativa ordinal.

Variable II: Compromiso organizacional

En cuanto al compromiso organizacional variable dependiente cualitativa.

- **Definición conceptual:** Se refiere a una variedad de aspectos implicados en el estado emocional y psicológico de los empleados en relación con la empresa para la cual trabajan (Neves et al., 2018).
- **Definición operacional:** Este se dividió en 3 dimensiones que fueron: afectivo, continuo y normativo (Neves et al., 2018).
- **Indicadores:** Fueron 13 indicadores divididos en afectivo: vínculo emocional, trascendencia, deseo de permanencia, pertenencia; continuo: pena material, pérdida de beneficios, escasez de alternativas laborales, impacto de vida; normativo: obligación personal, deber moral, sensación de ventajas, sentimiento de culpa, deber hacia la institución.
- **Escala de medición:** Escala cualitativa ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

La población se trata del conjunto de individuos o unidades de análisis para los que se recolectan los datos. Esto incluye a todos los sujetos sobre los cuales se desean recolectar información (Sánchez & Solís, 2019). En vista de ello, esta estuvo

conformada por 1,000 enfermeros que comprende 700 licenciados y 300 auxiliares de enfermería.

- **Criterios de inclusión:** Licenciados de enfermería y auxiliares de enfermería que estén interesados en participar en la investigación, individuos que hayan firmado el consentimiento informado y aquellos que estén en condiciones de completar la encuesta.
- **Criterios de exclusión:** Profesionales de salud que no sean licenciados de enfermería o auxiliares de enfermería, personal que no haya firmado el consentimiento informado, personal que no se encuentre apto para realizar la encuesta.

3.3.2 Muestra

Se refiere es una parte pequeña y representativa de un todo. Está compuesto por individuos seleccionados de la población con el propósito de obtener resultados que sean válidos para la población total (Solíz, 2019). Por lo tanto, la muestra de 278 personas fue determinada mediante la aplicación de la ecuación de población finita y reemplazando sus elementos, tal como se puede revisar en los anexos (ver anexo 4).

3.3.3 Muestreo

El tipo de muestreo es aleatorio simple el cual, es un método de selección de muestras de una población para recopilar datos estadísticos. Esta técnica permite seleccionar aleatoriamente una muestra de la población sin ningún sesgo (Hernández & Carpio, 2019). Para el actual estudio se aplicó dicho muestreo, dado que les permitió a todos los participantes ser elegidos mediante el azar.

3.3.4 Unidad de análisis

La unidad de análisis es un concepto utilizado para referirse al objeto de estudio de una investigación. Esto puede ser una persona, un grupo, una organización, un evento, una comunidad, una cultura, una institución, una política, una tecnología, una práctica, entre otros (Rodríguez et al., 2021). Por lo tanto, involucró a los licenciados en enfermería y auxiliares de enfermería que trabajan en el hospital de especialidades de Guayaquil.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas, la encuesta es una herramienta usada con el fin de recopilar datos y puntos de vista de distintas personas, la cual se puede usar para conocer la opinión

de los participantes sobre un tema en particular (Hernández & Coello, 2020). Por consiguiente, en la investigación se empleó la encuesta estructurada con respuestas cerradas con escala de Likert.

Instrumentos, el cuestionario es un instrumento de obtención de información en la que se formulan preguntas para conocer la opinión, actitudes o habilidades de una persona (Feria et al., 2020). Se optó por usar dos cuestionarios, los cuales se describen en las fichas técnicas (Anexo 4).

En la Escala de calidad de vida laboral en hospitales públicos (CVL-HP) se tuvo 55 ítems-cuyo autor fue Hernández et al. (2017). La primera dimensión, relacionada con el bienestar individual, incluyó 14 preguntas que evaluaron aspectos como el trabajo en equipo, la misión organizacional, el mantenimiento, la evaluación justa, la retroalimentación, la relación laboral, la capacitación, los logros personales, la ayuda de compañeros, el desarrollo personal, las instalaciones limpias, los planes de jubilación, las funciones definidas y el puesto de trabajo. En la segunda dimensión, relacionada con las condiciones y el entorno laboral, se exploraron aspectos como la estabilidad, las disposiciones de equipo, los beneficios, los insumos de calidad, la fatiga muscular, las condiciones ambientales, la contratación, la capacidad técnica, el ambiente agradable, la salud general y la presión laboral.

La tercera dimensión se enfocó en la organización, donde se exploraron aspectos como la comunicación efectiva, la libertad de expresión, la creatividad e innovación, las oportunidades de ascenso, el reconocimiento por parte de los superiores, el fomento del trabajo en equipo, la iniciativa laboral, la colaboración, el interés en el trabajo, el apoyo brindado, el sentido de pertenencia institucional, la introducción al puesto, las guías actualizadas y la filiación con el servicio. En la cuarta dimensión, la dimensión laboral, que se refiere al bienestar logrado a través del trabajo, se realizaron preguntas acerca de cómo se percibe la organización, el nivel de reconocimiento por parte de los clientes, la compensación económica, el estándar de vida, las habilidades profesionales, la percepción del trabajo, el equilibrio entre la vida personal y laboral, la motivación en el trabajo, el logro de metas, las relaciones interpersonales, la satisfacción laboral, el impacto social, el tiempo libre, las expresiones de gratitud y el cumplimiento de responsabilidades laborales.

La validez de contenido se obtuvo mediante el Kappa de Cohen con un valor de 0.834. La validez del constructo se hizo a través de los índices correlacionales por ítem teniendo toda una significancia $p < 0.01$. Por otro lado, la confiabilidad fue determinada por medio del alfa de Cronbach a todos los ítems teniendo valores superiores a 0.7 en todos los casos (ver anexo 4).

Por otro lado, en el cuestionario de compromiso organizacional se tuvo 13 ítems, donde en la primera dimensión correspondiente a afectivo, se tuvieron preguntas sobre vínculo emocional, trascendencia, deseo de permanencia y pertenencia. En la dimensión de continuo se indagó sobre pena material, pérdida de beneficios, escasez de alternativas laborales e impacto de vida. En la tercera dimensión correspondiente a normativo se consultó sobre obligación personal, deber moral, sensación de ventaja, sentimiento de culpa y deber hacia la institución.

La validez de contenido fue evaluada en la investigación de Neves et al. (2018), se realizó un análisis comparativo de los valores promedio y los cuadrados de las correlaciones entre los factores. La validez del constructo se hizo a través de los índices correlacionales por ítem teniendo toda una significancia $p < 0.01$. Por otro lado, la confiabilidad fue determinada por medio del alfa de Cronbach a todos los ítems teniendo valores superiores a 0.7 en todos los casos (ver anexo 4).

Validez y confiabilidad

La validez es la medida de la exactitud con la que se mide un concepto o una variable. Es decir que, si un instrumento o una prueba es válido, significa que calcula lo que se supone que debe medir. Si una prueba no es válida, los resultados obtenidos no son exactos y, por lo tanto, no son confiables (Sambrano, 2020). La escala de vida laboral en hospitales públicos (CVL-HP) fue validada por Hernández et al. (2017), quienes evaluaron tres aspectos: contenido, criterio y constructo entre un grupo de psicólogos organizacionales. Los expertos lograron un grado de concordancia del 0.834 de acuerdo con el Kappa Cohen. En una escala de 0 a 3, el bienestar individual obtuvo una calificación promedio de 2.6; Las condiciones y el medio ambiente laboral obtuvieron 1.5; organización fue de 2.5, y el bienestar

logrado a través del trabajo de 2.6. En total, la escala CVL-HP sumó una calificación promedio de 9.3 puntos.

En cuanto al cuestionario de compromiso organizacional, las cualidades psicométricas fueron evaluadas por Neves et al. (2018), quienes, a través del cálculo de una varianza media extraída, la validez convergente de los resultados es aceptable en la dimensión afectiva (0.52). Las variaciones promedio en la dimensión normativa se ubicaron dentro del límite de aceptación (0.49), mientras que el valor más bajo se registró en la dimensión de compromiso continuo (0.36). El análisis comparativo de los valores promedio y los cuadrados de las correlaciones entre los factores respaldaron el éxito de la prueba de validez discriminante de las dimensiones.

La confiabilidad de un instrumento es un proceso que se realiza aplicando los instrumentos a una muestra piloto previo a la recolección de datos finales, con lo cual se evalúa su precisión y consistencia a la hora de proporcionar resultados. Esto quiere decir que si un cuestionario es confiable, proporcionará hallazgos precisos cada vez que se realiza la medición (Fonseca, 2022). Se llevó a cabo una prueba piloto con la participación de 20 profesionales de enfermería con el objetivo de evaluar la confiabilidad del cuestionario utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach. Por lo cual, cuando los hallazgos sean de 0.70 a 0.90 significa que el instrumento tiene consistencia interna buena. El alfa de Cronbach de la muestra piloto para la variable calidad de vida laboral fue de 0,874, mientras que para compromiso organizacional fue de 0.782 (ver anexo 4).

3.5 Procedimientos

Se acudió a una reunión con los directivos de la institución con el propósito de solicitar la autorización para el desarrollo del estudio.

Luego, se revisó las fuentes bibliográficas acerca de ambas variables tanto calidad laboral como compromiso organizacional con el fin de elegir los instrumentos apropiados.

Asimismo, se procedió a efectuar la validez de los cuestionarios a través de la opinión de expertos en el tema.

Se determinó la población a estudiar y se hizo el cálculo de la muestra, seguido de la selección del muestreo que permita efectuar la prueba piloto.

Se socializó el tema de estudio y los objetivos a alcanzar a la muestra y se solicitó que firmaran el consentimiento informado.

De igual manera, se realizó una evaluación de la confiabilidad de los instrumentos utilizados.

Finalmente, a la información recabada se le aplicó un análisis descriptivo e inferencial y se presentaron los hallazgos de la investigación mediante el uso de representaciones visuales que utilizan tablas y gráficos para presentar datos estadísticos.

3.6 Método de análisis de datos

En el trabajo se adoptó dos métodos que fueron el descriptivo e inferencial, siendo el primero aquel que emplea frecuencias absolutas y relativas que son introducidas en tablas de frecuencia, al igual que se aplicó la regresión logística ordinal con el fin de comprobar las hipótesis. En cuanto a los softwares empleados, estos fueron Microsoft Excel y SPSS v.25.

3.7 Aspectos éticos

En la investigación se utilizaron principios éticos como, la autonomía, no maleficencia, beneficencia y justicia. Autonomía quiere decir que las personas tienen el derecho de tomar decisiones de forma independiente y responsable, respetando los derechos de los demás. La no maleficencia es el principio de no dañar deliberadamente a otra persona. La justicia es la búsqueda de la igualdad y el trato equitativo para todos los individuos, sin importar sus circunstancias. La beneficencia es el principio de promover el bienestar de los otros (Borges et al., 2021).

La autonomía se evidenció mediante el respeto a la independencia de elección de los participantes al otorgarles la opción de decidir si desean o no participar en el estudio. El principio de no maleficencia implicó que no se le debe hacer daño al encuestado al investigar. La justicia exige que todos los participantes reciban el mismo tratamiento y acceso a la información. La beneficencia significó que los resultados encontrados se utilicen para mejorar la calidad de vida de los participantes.

Asimismo, se abordaron los principios éticos mencionados en la Declaratoria de Helsinki, los cuales involucran el respeto hacia los participantes del estudio, el consentimiento informado y la confidencialidad de los datos. El respeto de los sujetos es la consideración de los derechos y dignidad de los individuos, en cuanto a la investigación, los sujetos deben tener el conocimiento completo de los detalles y riesgos del estudio, para poder tomar una decisión informada (Rueda, 2021). El consentimiento informado es el proceso mediante el cual un individuo adquiere y comprende la información necesaria para llegar a una decisión informada sobre si está interesado en formar parte de un proyecto u otra actividad. La confidencialidad de los datos es el principio según el cual los datos personales que se comparten con una organización deben guardarse de forma segura y no se debe revelar a terceros sin el consentimiento del participante involucrado (Delclòs, 2018).

Esto significa que, se respetó su dignidad, su autonomía y su integridad. Además, los sujetos estuvieron informados sobre el estudio, incluida la naturaleza, los objetivos, los procedimientos, los riesgos y los beneficios potenciales. El consentimiento informado se obtuvo de los sujetos de estudio antes de comenzar la investigación, mientras que los datos recopilados se mantuvieron en un estado confidencial.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Niveles de valoración de la calidad de vida laboral desde el punto de vista del equipo de enfermería en un centro hospitalario de especialidades en Guayaquil

	Niveles de valoración			Total
	Bajo	Medio	Alto	
N_IND1_D1_VI	0,0	11,5	88,5	100,0
N_IND2_D1_VI	1,4	8,6	89,9	100,0
N_IND3_D1_VI	3,6	18,7	77,7	100,0
N_IND4_D1_VI	2,9	15,1	82,0	100,0
N_IND5_D1_VI	5,0	23,0	71,9	100,0
N_IND6_D1_VI	1,1	8,3	90,6	100,0
N_IND7_D1_VI	4,0	5,0	91,0	100,0
N_IND8_D1_VI	1,4	5,0	93,5	100,0
N_IND9_D1_VI	1,4	10,8	87,8	100,0
N_IND10_D1_VI	3,6	15,5	80,9	100,0
N_IND11_D1_VI	1,1	9,0	89,9	100,0
N_IND12_D1_VI	11,5	11,2	77,3	100,0
N_IND13_D1_VI	0,0	4,7	95,3	100,0
N_IND14_D1_VI	7,9	19,1	73,0	100,0
N_D1_VI	1,4	14,0	84,5	100,0
N_IND1_D2_VI	4,7	12,9	82,4	100,0
N_IND2_D2_VI	4,0	13,3	82,7	100,0
N_IND3_D2_VI	4,7	12,6	82,7	100,0
N_IND4_D2_VI	4,0	15,8	80,2	100,0
N_IND5_D2_VI	1,4	22,3	76,3	100,0
N_IND6_D2_VI	69,1	29,5	1,4	100,0
N_IND7_D2_VI	3,6	16,9	79,5	100,0
N_IND8_D2_VI	0,0	7,2	92,8	100,0
N_IND9_D2_VI	2,5	4,0	93,5	100,0
N_IND10_D2_VI	5,0	4,0	91,0	100,0
N_IND11_D2_VI	4,0	9,4	86,7	100,0
N_IND12_D2_VI	47,5	39,6	12,9	100,0
N_D2_VI	0,0	35,3	64,7	100,0
N_IND1_D3_VI	0,0	7,6	92,4	100,0
N_IND2_D3_VI	1,1	11,9	87,1	100,0
N_IND3_D3_VI	0,0	15,5	84,5	100,0
N_IND4_D3_VI	12,2	18,0	69,8	100,0
N_IND5_D3_VI	4,0	19,4	76,6	100,0
N_IND6_D3_VI	2,9	11,2	86,0	100,0
N_IND7_D3_VI	4,3	11,2	84,5	100,0
N_IND8_D3_VI	1,4	11,9	86,7	100,0
N_IND9_D3_VI	8,3	13,7	78,1	100,0

N_IND10_D3_VI	3,2	20,1	76,6	100,0
N_IND11_D3_VI	2,5	10,8	86,7	100,0
N_IND12_D3_VI	2,2	7,6	90,3	100,0
N_IND13_D3_VI	1,1	9,4	89,6	100,0
N_IND14_D3_VI	0,0	6,5	93,5	100,0
N_D3_VI	0,0	16,5	83,5	100,0
N_IND1_D4_VI	0,0	8,6	91,4	100,0
N_IND2_D4_VI	0,0	10,1	89,9	100,0
N_IND3_D4_VI	0,0	17,3	82,7	100,0
N_IND4_D4_VI	2,5	20,9	76,6	100,0
N_IND5_D4_VI	1,4	11,5	87,1	100,0
N_IND6_D4_VI	1,1	12,6	86,3	100,0
N_IND7_D4_VI	0,0	14,4	85,6	100,0
N_IND8_D4_VI	11,5	12,2	76,3	100,0
N_IND9_D4_VI	1,4	6,1	92,4	100,0
N_IND10_D4_VI	2,9	7,9	89,2	100,0
N_IND11_D4_VI	1,4	8,6	89,9	100,0
N_IND12_D4_VI	0,0	7,2	92,8	100,0
N_IND13_D4_VI	4,0	21,2	74,8	100,0
N_IND14_D4_VI	7,6	17,3	75,2	100,0
N_IND15_D4_VI	0,0	6,5	93,5	100,0
N_D4_VI	0,0	15,1	84,9	100,0
N_VI	0,0	16,5	83,5	100,0

Nota. N_IND1_D1_VI Equipo de trabajo; N_IND2_D1_VI Misión organizacional; N_IND3_D1_VI Mantenimiento; N_IND4_D1_VI Evaluación justa; N_IND5_D1_VI Retroalimentación; N_IND6_D1_VI Relación de trabajo; N_IND7_D1_VI Capacitación; N_IND8_D1_VI Logros personales; N_IND9_D1_VI Ayuda de compañeros; N_IND10_D1_VI Desarrollo personal; N_IND11_D1_VI Instalaciones limpias; N_IND12_D1_VI Planes de jubilación; N_IND13_D1_VI Funciones definidas; N_IND14_D1_VI Puesto de trabajo; N_D1_VI Bienestar individual; N_IND1_D2_VI Condiciones físicas; N_IND2_D2_VI Estabilidad; N_IND3_D2_VI Disposiciones de equipo; N_IND4_D2_VI Derechobiente; N_IND5_D2_VI Insumos de calidad; N_IND6_D2_VI Fatiga muscular; N_IND7_D2_VI Condiciones ambientales; N_IND8_D2_VI Contratación; N_IND9_D2_VI Capacidad técnica; N_IND10_D2_VI Ambiente grato; N_IND11_D2_VI Salud general; N_IND12_D2_VI Presión laboral; N_D2_VI Condiciones y medio ambiente del trabajo; N_IND1_D3_VI Comunicación efectiva; N_IND2_D3_VI Libertad de expresión; N_IND3_D3_VI Creatividad e innovación; N_IND4_D3_VI Oportunidad de ascenso; N_IND5_D3_VI Reconocimiento del jefe; N_IND6_D3_VI Fomento de trabajo en equipo; N_IND7_D3_VI Iniciativa laboral; N_IND8_D3_VI Colaboración; N_IND9_D3_VI Interés laboral; N_IND10_D3_VI Disposición de apoyo; N_IND11_D3_VI Pertenencia institucional; N_IND12_D3_VI Inducción al puesto; N_IND13_D3_VI Manuales actualizados; N_IND14_D3_VI Identificación en servicio; N_D3_VI Organización; N_IND1_D4_VI Opinión de la organización; N_IND2_D4_VI Motivación laboral; N_IND3_D4_VI Reconocimiento de clientes; N_IND4_D4_VI Nivel de vida; N_IND5_D4_VI Habilidades; N_IND6_D4_VI Imagen del trabajo; N_IND7_D4_VI Equilibrio laboral y personal; N_IND8_D4_VI Remuneración; N_IND9_D4_VI Logro de metas; N_IND10_D4_VI Relación con las personas; N_IND11_D4_VI Satisfacción en el trabajo; N_IND12_D4_VI Relevancia social; N_IND13_D4_VI Tiempo libre; N_IND14_D4_VI Muestras de gratitud; N_IND15_D4_VI Responsabilidad laboral; N_D4_VI Bienestar logrado a través del trabajo; N_VI Calidad de vida laboral

En la tabla 1 se muestra que la percepción de la calidad de vida laboral se encuentra en un nivel elevado del 83,5% del equipo de enfermería de una institución hospitalaria de especialidades en Guayaquil. No obstante, es la dimensión condiciones y medio ambiente del trabajo que sustenta una desventaja frente a las

otras dimensiones al presentar un nivel medio con el 35,3%. Esto debido a niveles promedios en cuanto a la experimentación de fatiga muscular al concluir la jornada laboral (29,5%) el sentir una presión laboral excesiva en su trabajo (39,6%) y un nivel medio sobre la entrega de dispositivos de calidad.

Tabla 2

Nivel de valoración del compromiso organizacional del equipo de enfermería de una institución hospitalaria de especialidades en Guayaquil

	Niveles de valoración			Total
	Bajo	Medio	Alto	
N_IND1_D1_VD	16,2	12,6	71,2	100,0
N_IND2_D1_VD	34,5	11,5	54,0	100,0
N_IND3_D1_VD	41,4	12,9	45,7	100,0
N_IND4_D1_VD	10,8	13,3	75,9	100,0
N_D1_VD	9,0	50,4	40,6	100,0
N_IND1_D2_VD	43,9	19,1	37,1	100,0
N_IND2_D2_VD	79,5	13,3	7,2	100,0
N_IND3_D2_VD	52,2	13,7	34,2	100,0
N_IND4_D2_VD	42,1	21,2	36,7	100,0
N_D2_VD	47,8	38,5	13,7	100,0
N_IND1_D3_VD	52,5	26,6	20,9	100,0
N_IND2_D3_VD	6,8	18,7	74,5	100,0
N_IND3_D3_VD	51,1	21,2	27,7	100,0
N_IND4_D3_VD	46,8	28,1	25,2	100,0
N_IND5_D3_VD	33,8	18,7	47,5	100,0
N_D3_VD	31,3	50,4	18,3	100,0
N_VD	25,9	61,9	12,2	100,0

Nota. N_IND1_D1_VD Vínculo emocional; N_IND2_D1_VD Trascendencia; N_IND3_D1_VD Deseo de permanencia; N_IND4_D1_VD Pertenencia; N_D1_VD Bienestar individual; N_IND1_D2_VD Pena material; N_IND2_D2_VD Pérdida de beneficios; N_IND3_D2_VD Escasez de alternativas laborales; N_IND4_D2_VD Impacto de vida; N_D2_VD Condiciones y medio ambiente del trabajo; N_IND1_D3_VD Obligación personal; N_IND2_D3_VD Deber moral; N_IND3_D3_VD Sensación de ventaja; N_IND4_D3_VD Sentimiento de culpa; N_IND5_D3_VD Deber hacia la institución; N_D3_VD Organización; N_VD Compromiso organizacional

En la tabla 2 se evidencia que el nivel predominante de compromiso organizacional es el medio según la percepción del 61,9% del personal de enfermería. Por otro lado, el 25,9% destaca un bajo nivel y solo el 12,2% presentan un alto nivel. Dentro de los problemas que caracterizan esta situación se encuentra la tenencia de niveles mayoritariamente bajos en las dimensiones de compromiso continuo (47,8%) y normativo (31,3%). En el primer caso, las cuestiones que generan

dificultades implican el hecho de que el personal sigue en el trabajo solo para no perder los beneficios de la institución (79,5%) y por la escasez de alternativas laborales (52,2%), mientras que, en el segundo caso, se destaca el hecho de dejar la institución por un nivel bajo de obligación personal (52,5%).

Tabla 3

Test Kolmogorov Smirnov: Análisis de distribución de datos.

	Estadístico	gl	Sig.
Equipo de trabajo	0,318	278	0,000
Misión organizacional	0,392	278	0,000
Mantenimiento	0,301	278	0,000
Evaluación justa	0,330	278	0,000
Retroalimentación	0,270	278	0,000
Relación de trabajo	0,428	278	0,000
Capacitación	0,336	278	0,000
Logros personales	0,385	278	0,000
Ayuda de compañeros	0,312	278	0,000
Desarrollo personal	0,310	278	0,000
Instalaciones limpias	0,316	278	0,000
Planes de jubilación	0,289	278	0,000
Funciones definidas	0,434	278	0,000
Puesto de trabajo	0,243	278	0,000
Bienestar individual	0,172	278	0,000
Condiciones físicas	0,284	278	0,000
Estabilidad	0,336	278	0,000
Disposiciones de equipo	0,251	278	0,000
Derechohabiente	0,280	278	0,000
Insumos de calidad	0,224	278	0,000
Fatiga muscular	0,212	278	0,000
Condiciones ambientales	0,237	278	0,000
Contratación	0,399	278	0,000
Capacidad técnica	0,415	278	0,000
Ambiente grato	0,346	278	0,000
Salud general	0,360	278	0,000
Presión laboral	0,224	278	0,000
Condiciones y medio ambiente del trabajo	0,139	278	0,000
Comunicación efectiva	0,320	278	0,000
Libertad de expresión	0,305	278	0,000
Creatividad e innovación	0,296	278	0,000
Oportunidad de ascenso	0,249	278	0,000
Reconocimiento del jefe	0,295	278	0,000
Fomento de trabajo en equipo	0,309	278	0,000
Iniciativa laboral	0,331	278	0,000
Colaboración	0,310	278	0,000
Interés laboral	0,314	278	0,000
Disposición de apoyo	0,275	278	0,000
Pertenencia institucional	0,377	278	0,000

Inducción al puesto	0,385	278	0,000
Manuales actualizados	0,369	278	0,000
Identificación en servicio	0,415	278	0,000
Organización	0,158	278	0,000
Opinión de la organización	0,400	278	0,000
Motivación laboral	0,431	278	0,000
Reconocimiento de clientes	0,335	278	0,000
Nivel de vida	0,297	278	0,000
Habilidades	0,351	278	0,000
Imagen del trabajo	0,379	278	0,000
Equilibrio laboral y personal	0,322	278	0,000
Remuneración	0,303	278	0,000
Logro de metas	0,359	278	0,000
Relación con las personas	0,339	278	0,000
Satisfacción en el trabajo	0,369	278	0,000
Relevancia social	0,411	278	0,000
Tiempo libre	0,285	278	0,000
Muestras de gratitud	0,296	278	0,000
Responsabilidad laboral	0,455	278	0,000
Bienestar logrado a través del trabajo	0,161	278	0,000
Calidad de vida laboral	0,126	278	0,000
Vínculo emocional	0,240	278	0,000
Trascendencia	0,242	278	0,000
Deseo de permanencia	0,190	278	0,000
Pertenencia	0,259	278	0,000
Bienestar individual	0,218	278	0,000
Pena material	0,160	278	0,000
Pérdida de beneficios	0,253	278	0,000
Escasez de alternativas laborales	0,196	278	0,000
Impacto de vida	0,162	278	0,000
Condiciones y medio ambiente del trabajo	0,111	278	0,000
Obligación personal	0,186	278	0,000
Deber moral	0,243	278	0,000
Sensación de ventaja	0,194	278	0,000
Sentimiento de culpa	0,165	278	0,000
Deber hacia la institución	0,196	278	0,000
Organización	0,085	278	0,000
Compromiso organizacional	0,091	278	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Los datos obtenidos del test Kolmogorov Smirnov revelan que tanto las dos variables, junto con sus indicadores y dimensiones, muestran una significancia de 0,000, que es inferior a 0,05. Estos resultados indican que no muestran una distribución normal, por ende, para demostrar la hipótesis se utilizó un análisis no paramétrico que alude a la regresión logística ordinal.

H_g: El bienestar y satisfacción laboral a través de sus indicadores permitirá explicar el compromiso organizacional, en el personal de enfermería de un hospital de

especialidades en Guayaquil año 2023.

Tabla 4

Ajuste del modelo global explicativo del compromiso organizacional

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	383,933			
Final	44,733	339,200	50	0,000

Función de enlace: Logit.

Los datos de la tabla 4 demuestran que el modelo se ajusta al conjunto de datos, esto debido a que se identificó una significancia menor a 0,05 (0,00). Conforme los resultados obtenidos, se rechazó la hipótesis nula que indica que la construcción del modelo se efectúa con la constante, en su lugar, se integran variables regresoras.

Tabla 5

Bondad de ajuste del modelo global explicativo del compromiso organizacional

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	224,003	54	0,000
Desviación	33,939	54	0,985

Función de enlace: Logit.

Los resultados de la tabla 5 exponen una significancia menor a 0,05 en el índice de Pearson y una significancia de 0,985 siendo mayor a 0,05 en la desviación. Bajo este escenario, se demuestra que no existe adecuación de datos en el modelo que engloba los indicadores de la variable independiente calidad de vida laboral para explicar el compromiso hacia la organización en el equipo de enfermería de un centro hospitalario de especialidades en Guayaquil.

H₁: El bienestar y satisfacción laboral a través de sus indicadores permitirá explicar el compromiso afectivo en el equipo de enfermería de un centro hospitalario de especialidades en Guayaquil año 2023.

Tabla 6*Ensayo de ajuste del modelo global explicativo del compromiso afectivo*

Datos de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	386,796			
Final	69,034	317,762	50	0,000

Función de enlace: Logit.

Los datos de la tabla 6 demuestran que el modelo global explicativo del compromiso afectivo se ajusta al conjunto de datos, dado que se identificó una significancia de 0,000 siendo $< 0,05$. Por lo cual, se rechazó la hipótesis nula que indica que el modelo se construye con la constante; en el presente caso, para la construcción del modelo se integran las variables regresoras.

Tabla 7*Bondad de ajuste del modelo global explicativo del compromiso afectivo*

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	69,397	54	0,652
Desviación	53,242	54	0,524

Función de enlace: Logit.

En la tabla 7 se evidencia que existe adecuación de datos en el modelo que contiene los indicadores de la variable independiente "calidad laboral" para explicar el compromiso afectivo en el equipo de enfermería de una institución hospitalaria de especialidades en Guayaquil. Lo expuesto se corrobora al identificar un índice de Pearson de 0,652 y una desviación de 0,524 siendo mayores a 0,05.

Tabla 8*Pseudo R cuadrado del modelo global explicativo del compromiso afectivo*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0,681
Nagelkerke	0,807
McFadden	0,616

Función de enlace: Logit.

A través del coeficiente de Nagelkerke, se reconoce que la calidad de vida laboral explica el 80,7% de la variabilidad del compromiso afectivo del personal de enfermería.

H₂: Los indicadores de calidad de vida permitirán explicar el compromiso continuo en el equipo de enfermería de un centro hospitalario de especialidades en Guayaquil año 2023.

Tabla 9*Ensayo de ajuste del modelo global explicativo del compromiso continuo*

Datos de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	433,893			
Final	92,114	341,779	50	0,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 9 se reconoce que el modelo global explicativo del compromiso continuo se ajusta al conjunto de datos, esto ante la visualización de una significancia < 0,05 (0,000). De este modo, la hipótesis nula que indica que el modelo se construye con la constante se rechazó; para el presente estudio, en la construcción del modelo se integran las variables regresoras.

Tabla 10*Bondad de ajuste del modelo global explicativo del compromiso continuo*

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	32,096	54	0,386
Desviación	28,615	54	0,106

Función de enlace: Logit.

La tabla 10, contiene tanto el índice de Pearson (0,386) como la desviación (0,106), que presentaron una significancia mayor a 0,05. Por ende, se enfatiza que existe adecuación de datos en el modelo que engloba los indicadores de la variable independiente calidad de vida laboral para explicar la responsabilidad continua en el equipo de enfermería de un centro hospitalario de especialidades en Guayaquil.

Tabla 11*Pseudo R cuadrado del modelo global explicativo del compromiso continuo*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0,708
Nagelkerke	0,820
McFadden	0,620

Función de enlace: Logit.

Los resultados del coeficiente de Nagelkerke, exponen que el 82% de la variación del compromiso continuo es explicado por la calidad de vida laboral en el personal de enfermería de un hospital de especialidades de Guayaquil.

H₃: La calidad de vida laboral a través de sus indicadores permitirá explicar el compromiso normativo en el equipo de enfermería de un centro hospitalario de especialidades en Guayaquil año 2023.

Tabla 12*Prueba de ajuste del modelo global explicativo del compromiso normativo*

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	429,124			
Final	128,728	300,396	50	0,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 12 se identifica que el modelo global explicativo del compromiso normativo se ajusta al conjunto de datos, dado que la significancia fue $< 0,05$ (0,000). Estos resultados permiten rechazar la hipótesis nula que indica que el modelo se construye con la constante; es decir que, en la construcción del modelo del presente estudio se integran las variables regresoras.

Tabla 13*Bondad de ajuste del modelo global explicativo del compromiso normativo*

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	35,996	54	0,331
Desviación	17,078	54	0,115

Función de enlace: Logit.

Con un índice de Pearson de 0,331 y una desviación de 0,115, siendo ambos criterios mayores a 0,05 se determina que existe adecuación de datos en el modelo que engloba los indicadores de la variable independiente calidad de vida laboral para explicar el compromiso normativo en el equipo de enfermería de una institución hospitalaria de especialidades en Guayaquil.

Tabla 14

Pseudo R cuadrado del modelo global explicativo del compromiso normativo

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0,661
Nagelkerke	0,759
McFadden	0,530

Función de enlace: Logit.

Los resultados del coeficiente de Nagelkerke, exponen que el 75,9% de la variación del compromiso normativo es explicado por la calidad de vida laboral en el personal de enfermería de un hospital de especialidades de Guayaquil.

V. DISCUSIÓN

Dentro del campo de la salud, el personal de enfermería juega un papel fundamental en la provisión de atención y cuidado a los pacientes, siendo un pilar fundamental en el funcionamiento de cualquier hospital. Sin embargo, la preocupación se ha centrado en la calidad de vida laboral de estos profesionales debido a que se trata de una profesión que implica una alta exigencia física, emocional y cognitiva, así como una exposición a riesgos sanitarios, laborales y sociales (Leitão et al., 2021). Se abordan aspectos relativos a la física, la emoción, la cognición y los peligros asociados con especialidad, esto ha creado un contexto propicio para profundizar en la investigación con el objetivo de mejorar de manera efectiva la calidad de vida laboral de los profesionales de la salud.

El trabajo actual está orientado a analizar en qué medida la calidad laboral influye en el compromiso hacia la organización del equipo de enfermería en un centro hospitalario de especialidades en Guayaquil, año 2023. Para el alcance de este propósito, se aplicó la regresión logística ordinal determinando que el bienestar y satisfacción laboral a través de sus indicadores si explica la variación del compromiso afectivo (80,7%), continuo (82%) y normativo (75,9%) en los profesionales de enfermería.

Esto sugiere que cuando los indicadores de calidad de vida laboral son favorables, es más probable que los profesionales de enfermería se sientan comprometidos emocionalmente, continúen trabajando en la organización y se adhieran a las normas y valores de la profesión. Es importante destacar que una calidad de vida laboral favorable puede tener un impacto positivo en la satisfacción y el compromiso del personal de enfermería, lo que a su vez puede repercutir en la calidad de la atención que ofrecen.

En vista de ello, se revisó los fundamentos teóricos que sustenten la investigación, en el que se consideró la teoría de Diseño del Trabajo de Richard Hackman y Greg Oldham (Misafi et al., 2022), que se centra en la relación entre las características

del trabajo y las respuestas individuales de los trabajadores hacia este. Es decir, se fundamenta en el supuesto de que el empleo no solo es diseñado para ayudar a que los colaboradores disfruten de él, sino también, para contribuir a que estos sientan que lo que están haciendo se encuentra bien, resultando en una labor valiosa y significativa para la institución e impulsando su compromiso con ella. Esta teoría contribuye a la investigación al proporcionar un mecanismo para evaluar el comportamiento de los colaboradores dentro de una organización. Esto resulta en una labor excelente al comprobar la influencia que tiene el bienestar y satisfacción de la vida laboral del equipo de enfermería en el compromiso que poseen con el hospital de especialidades de Guayaquil.

La variable de calidad de vida se fundamentó en las bases teóricas correspondientes, encontrando que se trata bienestar general de los trabajadores y su satisfacción con su trabajo y entorno laboral. En el contexto del profesional de enfermería, la CVL es esencial para garantizar el bienestar y el compromiso organizacional del profesional asistencial (World Health Organization, 2020). Adicional, es entendida como el resultado de una interrelación entre el enfermero, su ambiente laboral, y los grupos formales e informales alrededor del ámbito institucional (Hernández et al., 2017). Dichos argumentos destacan la relevancia de la calidad de vida Laboral como factor fundamental para el bienestar de los colaboradores de salud y su satisfacción con el trabajo y su espacio laboral, al igual que para alcanzar el compromiso organizacional que debe existir con la persona.

De igual manera, la variable compromiso organizacional, defendió con las bases teóricas, la cual estipula que es la conexión emocional y cognitiva que experimenta un empleado con su organización (Meixner, 2020). Además, implica la participación e involucramiento profundo de los empleados con la empresa en la que laboran, que se manifiesta a través de emociones positivas y motivación hacia los objetivos organizacionales (Aldana et al., 2018). Asimismo, es un estado de bienestar reflejado en la satisfacción mental y sentimental de los colaboradores, manifestado en la eficiencia y la responsabilidad para conseguir los objetivos planteados y la realización de la misión (Ibrahim et al., 2020). El aporte de este extracto es que el compromiso organizacional es la conexión sensible y cognitiva de los enfermeros

con la organización que buscan alcanzar las metas establecidas, lo que se refleja en la satisfacción del personal de salud.

En relación al primer objetivo específico planteado, se focalizó en evaluar el grado de apreciación de la calidad de vida laboral desde el punto de vista del equipo de enfermería en un centro hospitalario especializado en Guayaquil. Para lo cual, se analizó los resultados de la encuesta, en el cual se encontró que el bienestar y satisfacción laboral obtuvo un grado alto en el 83.5% de los colaboradores, mientras que el 16.5% consiguió un nivel medio. Esto se debió a, que sus cuatro dimensiones alcanzaron un grado elevado, siendo éstas el bienestar individual 84.5%, condiciones y medioambiente del trabajo 64.7%, organización 83.5% y bienestar logrado a través del trabajo 84.9%. Dichos hallazgos sugieren que una calidad de vida laboral satisfactoria podría estar relacionada con un mejor compromiso organizacional del personal de enfermería.

Los resultados encontrados en la investigación se cotejaron con los antecedentes referenciales, encontrando similitud con el trabajo realizado por Cerda et al. (2023) en el que se obtuvo un nivel alto de calidad laboral ($2,18 \pm 0,34$). Sin embargo, se contradice con el hallazgo de Escobar (2021) que mostró un grado bueno en el 63.6% de los colaboradores de la salud. Dicha calificación es contraria a la del trabajo de Essa et al. (2021) en la que se halló un nivel moderado en el 57%. Aunque, se asemeja a lo conseguido por Arias (2022) donde esta variable tuvo un grado medio 59.09% y es similar a lo hallado por Saltos (2022), en el que destaca que la calidad de vida fue calificada como media. Los resultados hallados mostraron similitudes y contradicciones en dicha variable con los estudios de referencia, permitiendo determinar la calidad de vida en el personal de enfermería.

Asimismo, los hallazgos fueron fundamentados a través de la literatura, resaltando que la dimensión bienestar individual se trata del aspecto emocional y físico del trabajador, su capacidad para manejar el estrés y mantener una buena salud (Leitão et al., 2019). Sus indicadores son el equipo de trabajo, la capacitación, el

desarrollo personal y la evaluación justa (Lumbreras et al., 2022). Las condiciones y medioambiente del trabajo, es la cualidad del empleado para desarrollar sus tareas sin ponerse en peligro y la calidad de los elementos tangibles que conforman el entorno laboral (Leitão et al., 2019). Se evalúa mediante los indicadores: condiciones físicas, ambientales, el ambiente grato y los insumos de calidad (Antonietti et al., 2020). Este abstracto presenta una breve descripción del bienestar individual y sus indicadores, así como las condiciones y el medioambiente de trabajo, con sus respectivos indicadores para su valoración, lo cual, proporciona una visión completa de ambas dimensiones.

Asimismo, la organización es la estructura de la institución, la comunicación y la cultura laboral (Leitão et al., 2019), la cual tiene como indicadores la creatividad e innovación, la oportunidad de ascenso, el reconocimiento del jefe y la comunicación efectiva (Lumbreras et al., 2022). El bienestar logrado a través del trabajo se define como la experiencia subjetiva de satisfacción, sentirse sano y equilibrio que una persona experimenta como resultado de su participación en el entorno laboral (Aryanti et al., 2020). Este se evalúa por medio de la motivación laboral, la satisfacción en el trabajo, el equilibrio laboral y personal, y el nivel de vida (Rojas et al., 2021; Ayala & García, 2019). Estos factores tienen incidencia directa en el compromiso organizacional, y es necesario destacar su relevancia en el contenido social para un desempeño competente.

El segundo objetivo específico, corresponde a evaluar el nivel de valoración del compromiso organizacional del equipo de enfermería de una institución hospitalaria de especialidades en Guayaquil, año 2023. Dicho planteamiento se determinó a través de los hallazgos de la encuesta, en donde se apreció que el compromiso organizacional tuvo un grado medio en el 61.9% del personal de enfermería, debido a que sus tres dimensiones consiguieron un nivel moderado, las cuales fueron la afectiva con el 50.4%, la continua con el 38.5% y la normativa con el 50.4%. Esto señala la importancia de implementar estrategias que contribuyan a mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores para conseguir el compromiso de la organización.

Los resultados del trabajo se compararon con los de Cerda et al. (2023), en el que se apreció que el compromiso organizacional obtuvo un nivel bueno ($4,70 \pm 0,99$), siendo la dimensión más valorada el bienestar alcanzando a través del trabajo ($2,31 \pm 0,41$). Dicho resultado difiere del encontrado en la investigación de Merchán (2022) donde el grado fue alto en el 87.14% de los profesionales. No obstante, en la investigación de Essa et al. (2021) su nivel fue medio en el 86.5% del personal enfermero. Los resultados de esta investigación demuestran que el grado de compromiso organizacional resultó moderado y se destacó la dimensión de bienestar alcanzado por medio del trabajo. Aunque otros estudios han mostrado resultados diferentes, se determina que existen variables que influyen en el grado de compromiso organizacional.

De igual manera, se justificó los resultados con las bases teóricas, resaltando que la dimensión efectiva se refiere a las emociones y los sentimientos positivos que el trabajador tiene hacia su organización, incluyendo la lealtad, el orgullo y el entusiasmo (Calderón, 2022). Sus indicadores son la identificación con la organización, la afinidad emocional, el deseo de permanencia, el apego emotivo y el vincularse con los objetivos y valores (Muñoz et al., 2022). La categoría continua es el costo que tendría para el empleado abandonar el establecimiento sanitario, ya sea en términos económicos, emocionales o de tiempo invertido en la misma (Calderón, 2022). Esta se estima mediante la pérdida de ingresos y beneficios (Chiang & Rebolledo, 2020), la inversión de tiempo y la privación de puesto (Margot & Palomino, 2019). La dimensión normativa se trata de las obligaciones que los empleados sienten por la institución, ya sea por normas sociales, éticas o de responsabilidad (Calderón, 2022). Se evalúa por medio de la obligación moral, el compromiso con la organización (Bernal et al., 2021) y el grupo de trabajo, y la conducta responsable (Bernal et al., 2021).

El tercer objetivo específico, estipula explicar la influencia del bienestar y satisfacción de la vida laboral en el compromiso organizacional del personal de enfermería en un hospital de especialidades en Guayaquil, año 2023. Cabe mencionar que este objetivo va de la mano con el propósito general del estudio y

para su alcance, se procedió a analizar los resultados de la encuesta mediante la regresión ordinal. En primera instancia, se identificó la ausencia de una adecuación de datos en el modelo que engloba los indicadores de la variable independiente calidad de vida laboral para explicar el compromiso hacia la organización en el equipo de enfermería. Sin embargo, se reconoció adecuación de datos en los modelos explicativos del compromiso afectivo, continuo y normativo. Consecuentemente, a través del coeficiente de Nagelkerke se observó que el 80,7%, 82% y 75,9% de la variación de las puntuaciones de los tres tipos de compromisos es explicado por el bienestar y satisfacción laboral.

En concreto, se expone que factores relacionados con la calidad de vida laboral, como la definición clara de las funciones del personal, el satisfacer las necesidades de capacitación, el alcance de logros personales y metas profesionales, al igual que buenas relaciones laborales, entre otros factores desempeñan un papel importante en los niveles de compromiso del equipo de enfermería. Un alto nivel de bienestar y satisfacción laboral puede conducir a un mayor compromiso afectivo, continuo y normativo, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en la motivación, la retención y el desempeño de los enfermeros. En resumen, el bienestar y satisfacción de la vida laboral desempeña un papel crucial en el nivel de compromiso que los equipos de enfermería tienen con la organización, como se ha evidenciado mediante el análisis de regresión logística ordinal, mostrando una relación e influencia entre las variables.

Los resultados alcanzados en la investigación se contrastan con los de Cerda et al. (2023), en el que se constató que el bienestar y satisfacción de la vida tiene una relación fuerte y significativa con el compromiso organizacional ($\rho = 0,875$; $p \leq 0,001$). Dicha asociación se corroboró en el estudio de Eliyana y Anwar (2022), en donde se afirmó que la calidad de vida laboral afecta en gran manera el compromiso organizacional. Esto es similar a lo encontrado en el trabajo de Essa et al. (2021), ya que estipularon que hay una asociación positiva de la satisfacción y bienestar laboral con el compromiso organizacional y sus dimensiones: afectiva, de permanencia y normativa. Este abstracto aporta a la discusión al sugerir que existe

un vínculo sólido entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional, e incluso sus categorías, según los resultados de diversos estudios realizados.

Por último, se revisó la metodología empleada en el estudio que se orientó hacia el enfoque cuantitativo, el estudio aplicado, el diseño transversal de naturaleza descriptiva y no experimental. La investigación cuantitativa ofrece información estandarizada y métricamente controlada. Esto permite a los investigadores obtener datos rigurosos y con los cuales se pueden realizar estudios comparativos entre los grupos. Asimismo, el diseño transversal de naturaleza descriptiva y no experimental presenta la utilidad de abarcar un punto en específico y explicar cómo se encuentra el objeto de estudio en el momento de ejecución de la investigación. De igual manera, se estableció la población que estuvo compuesta de 700 licenciados y 300 auxiliares de enfermería, en el que se eligieron 278 enfermeros mediante muestreo aleatorio simple y cuya técnica fue la encuesta. En el caso de las debilidades de la metodología, se presentó el uso de una sola técnica, lo que no permitió conocer de forma detallada las opiniones y percepciones del personal de enfermería, generando una base de datos incompleta para el análisis.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se identificó que no existe adecuación de datos en el modelo que engloba los indicadores de la variable independiente calidad laboral para explicar el compromiso hacia la organización en el equipo de enfermería de un centro hospitalario de especialidades en Guayaquil.

Segunda: El objetivo específico uno se logró alcanzar, ya que los datos demuestran que la calidad de vida laboral del personal de enfermería consiguió un nivel alto 83.5%. Esto se debió, a que obtuvo un grado elevado en las dimensiones bienestar individual, condiciones y medioambiente del trabajo, la organización, y el bienestar conseguido a través del trabajo.

Tercera: El objetivo específico dos se corroboró, dado que el compromiso organizacional del personal asistencial obtuvo un grado medio 61.9%. Esto se debe, a que sus tres dimensiones que son afectiva, continua y normativa consiguieron un nivel moderado.

Cuarta: El objetivo específico tres fue confirmado dado que se identificó a través del coeficiente de Nagelkerke que el 80,7%, 82% y 75,9% de la variación de las puntuaciones del compromiso afectivo, continuo y normativo es explicado por la calidad de vida laboral.

RECOMENDACIONES

Primera: Se propone considerar tanto la calidad de vida laboral como el compromiso afectivo y continuo, como puntos clave para mejorar la relación entre los trabajadores y la empresa. Al mismo tiempo, investigar más a fondo la relación entre ambas variables.

Segunda: Se recomienda invertir recursos en la implementación de estrategias para potenciar las capacidades laborales del equipo de enfermería hospitalario mejorando la calidad empleo y conservando las tendencias positivas de los resultados obtenidos.

Tercera: Se sugiere que se busquen soluciones para mejorar el compromiso organizacional del personal de enfermería a través del fomento de las relaciones afectivas, la preservación de la continuidad y el establecimiento de normas para asegurar un nivel adecuado de valoración del compromiso.

Cuarta: Se aconseja que se refuerce la promoción, implementación y monitoreo de condiciones laborales adecuadas y saludables, ya que esto generaría más compromiso organizacional de parte de los enfermeros en el hospital de especialidades.

REFERENCIAS

- Abdulkarem, M., Mahmood, Y., Jameel, A., & Ahmad, A. R. (2019, noviembre 6). The effect of job satisfaction and organizational commitment on nurses' performance. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 7(6), 332-339.
- Abouzeid, G., López, M., & Martínez, L. (2020). Consecuencias de los factores psicosociales en la calidad de vida laboral. *Revista Científica de Enfermería*, 19, 24-39. <https://doi.org/10.14198/recien.2020.19.03>
- Al, H., & Al, M. (2020). Assessment of Organizational Commitment Among Nurses in a Major Public Hospital in Saudi Arabia. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 13, 519-526. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S256856>
- Al Jabari, B., & Ghazzawi, I. (2019). Organizational Commitment: A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda. *International Leadership Journal*, 11(1), 78-119.
- Aldana, E., Tafur, J., & Leal, M. (2018, marzo 22). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla — Colombia. *Revista ESPACIOS*, 39(11). <https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/18391113.html>
- Aminizadeh, M., Saberinia, A., Salahi, S., Sarhadi, M., Jangipour, P., & Sheikhbardsiri, H. (2022). Quality of working life and organizational commitment of Iranian pre-hospital paramedic employees during the 2019 novel coronavirus outbreak. *International Journal of Healthcare Management*, 15(1), 36-44. <https://doi.org/10.1080/20479700.2020.1836734>
- Antonietti, L., Ortiz, Z., Esandi, M. E., Duré, I., & Cho, M. (2020). Condiciones y medio ambiente de trabajo en salud: Modelo conceptual para áreas remotas y rurales. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 44, e111. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2020.111>
- Arana, B. (2022). *Gestión de calidad del servicio y satisfacción laboral de profesionales de la salud Hospital Teodoro Maldonado Carbo, Guayaquil — Ecuador 2021* [Tesis Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80707>
- Argimon, J., & Jiménez, J. (2019). *Métodos de investigación clínica y epidemiológica*. Elsevier Health Sciences.

- Arias, E. (2022). *Salud ocupacional y calidad de vida como predictores de enfermedades no transmisibles en personal de enfermería comunitaria de Guayaquil, 2022* [Tesis Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97259>
- Aruldoss, A., Berube, K., & Parayitam, S. (2020). The relationship between quality of work life and work-life-balance mediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: Evidence from India. *Journal of Advances in Management Research*, 18(1), 36-62. <https://doi.org/10.1108/JAMR-05-2020-0082>
- Aryanti, R., Diah Sari, E., & Widiana, H. (2020). A Literature Review of Workplace Well-Being. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 477, 605-609. <http://dx.doi.org/10.2991/assehr.k.201017.134>
- Ayala, M. T. G., & García, M. del C. L. (2019). Calidad de vida en el trabajo de personal de enfermería en clínicas de servicios de salud. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 9(1), Art. 1. <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.1.2019.6418>
- Bernal, I., Ruíz, L., & Pastrana, J. (2021). Compromiso organizacional de profesionales de la salud ante covid-19. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 194-204.
- Borges, T., García, Y., Leyva, Y., & Pérez, M. (2021). Conocimientos sobre la aplicación de los principios de la Bioética en Licenciados en Enfermería. *EDUMECENTRO*, 13(3), Art. 3.
- Calderón, C. A. (2022). Compromiso organizacional de mandos medios en la Salud Pública Institucional. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 7(13), 42-52. <https://doi.org/10.35381/r.k.v7i13.1619>
- Cerda, M., Fernandez, A., Barja, J., Silva, J., & González, M. (2023). Calidad de vida laboral y compromiso con el trabajo en el personal de enfermería. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 52(1), Art. 1.
- Chegini, Z., Janati, A., Asghari, M., & Khosravizadeh, O. (2019). Organizational commitment, job satisfaction, organizational justice and self-efficacy among nurses. *Nursing Practice Today*, 6(2), 86-93. <https://doi.org/10.18502/npt.v6i2.913>

- Chiang, M., & Rebolledo, R. (2020). Autoeficacia: Sus efectos en la satisfacción laboral y compromiso organizacional. Caso funcionarios de la salud. *Salud de los Trabajadores*, 28(2), 123-134.
- CONCYTEC. (2020). *Investigación básica*.
<https://conocimiento.concytec.gob.pe/termino/investigacion-basica/>
- Coronel, C. (2023). Las variables y su operacionalización. *Archivo Médico Camagüey*, 27(0), Art. 0.
- Delclòs, J. (2018). Ética en la investigación científica. *Quaderns de la Fundació Dr. Antoni Esteve*, 14-19.
- Eliyana, A., & Anwar, A. (2022). Creating the path for quality of work life: A study on nurse performance. *Heliyon*, 8(1), e08685.
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e08685>
- Escobar, C. (2021). *Calidad de vida y desempeño laboral personal de enfermería Hospital San Vicente de Paúl Ibarra, 2021* [MasterThesis, Universidad Técnica del Norte]. <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/11479>
- Essa, M. A., Abood, S. A., & Thabet, M. (2021). Relation between Quality of Nursing Work Life and Organizational Commitment. *Minia Scientific Nursing Journal*, 10(1), 27-34. <https://doi.org/10.21608/msnj.2021.195576>
- Feria, H., Matilla, M., & Mantecón, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica? *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 11(3 (Julio-Septiembre)), 62-79.
- Flores, S., & Anselmo, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122.
<https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Fonseca, G. (2022). *Manual de medicina de rehabilitación: Calidad de vida más allá de la enfermedad*. Editorial El Manual Moderno.
- Fuentes, C., López, D., & Moya, F. (2020). Compromiso organizacional como estrategia de cambio en hospitales públicos de Colombia y Venezuela. *Revista Espacios*, 41(22), 316-327.
- Guanoluisa, S., & Arráiz, C. (2022). Quality of work life of rotating nursing in pre professional practice. *Enfermería Investiga*, 7(3), Art. 3.
<https://doi.org/10.31243/ei.uta.v7i3.1685.2022>

- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>
- Hee, J., & Young, M. (2019). Factors affecting Organizational Commitment of General Hospital Nurses in Small and Medium Sized Cities. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 25(1), 14-24. <https://doi.org/10.11111/jkana.2019.25.1.14>
- Hernandez, C., & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *ALERTA Revista Científica del Instituto Nacional de Salud*, 2, 75-79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Hernández, I., Lumbreras, M., Méndez, P., Rojas, E., Cervantes, M., & Juárez, C. (2017). Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala. *Salud Pública de México*, 59(2), 183-192. <https://doi.org/10.21149/7758>
- Hernández, R., & Coello, S. (2020). *El proceso de investigación científica*. Editorial Universitaria (Cuba).
- Ibrahim, L., Abdullah, K., Chong, M., & Chua, Y. (2020). The quality of work life and turnover intentions among Malaysian nurses: The mediating role of organizational commitment. *Journal of the Egyptian Public Health Association*, 95(1), 20. <https://doi.org/10.1186/s42506-020-00048-9>
- Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2019). Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(20), Art. 20. <https://doi.org/10.3390/ijerph16203803>
- Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2021). Quality of Work Life and Contribution to Productivity: Assessing the Moderator Effects of Burnout Syndrome. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2425. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052425>
- Lin, J., Chen, P., Su, C., & Chao, C. (2019). BEHAVIORAL INTENTION TO UNDERTAKE HEALTH EXAMINATIONS: TRANSACTION COST THEORY AND SOCIAL EXCHANGE THEORY. *The International Journal of Organizational Innovation*, 11(4), 100-112.

- López, B., Aragón, J., Muñoz, M., Madrid, S., & Tornell, I. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 316-325. <https://doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3706>
- Lumbreras, M., Hernández, I., Méndez, P., Dosamantes, L., Cervantes, M., García, A., & Cortez, H. (2022). Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: Una visión desde la gestión directiva. *Salud Pública de México*, 62, 87-95. <https://doi.org/10.21149/10247>
- Margot, S., & Palomino, F. (2019). Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social (Lima, Perú), 2017*. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 18(37). <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps18-37.cocl>
- Meixner, T. (2020). Organizational Commitment: Re-structuring a Concept Crucial for Management and Leadership Using a Confirmatory Factor Analysis. *International Journal of Organizational Leadership*, 9, 77-92.
- Mendoza, N. (2019). *Estrés laboral y calidad de vida laboral del profesional de enfermería del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo* [Posgrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/14027/1/T-UCSG-POS-MGSS-225.pdf>
- Merchan, J. (2022). *Resiliencia y compromiso laboral en profesionales de la salud de un hospital de Guayaquil, 2022* [Tesis Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94339>
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. <https://doi.org/10.4135/9781452231556>
- Misafi, H., Mbuya, R., Massawe, L., & Mwisila, L. (2022). Effects of Job Enrichment on Employees Psychological State in Universities of Tanzania: A Case of Sokoine University of Agriculture. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 13, 2022. <https://doi.org/10.7176/JESD/13-10-06>
- Mohammed, I., & Saleh, T. (2019). Job stress and organizational commitment in hospitals: The mediating role of perceived organizational support.

- International Journal of Organizational Analysis*, 28(1), 226-242.
<https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2018-1597>
- Montoya, P., Bello, N., & Neira, J. (2020). Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 66(261), 220-229. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2020000400004>
- Moreno, G. (2022). *Calidad de vida y estrés laboral en el profesional de enfermería durante la Pandemia COVID19 en el Hospital Básico Huaquilla* [Posgrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil].
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/20169/1/T-UCSG-POS-MGSS-403.pdf>
- Muñoz, D. M., Vázquez, P. J., Roque, K. P. P., Aguilar, M. G., Cajero, A., Delgado, J. G., & Compeán, V. (2022). Satisfacción laboral en relación a compromiso organizacional en suplentes de enfermería de un hospital general. *Ene*, 16(2). https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1988-348X2022000200004&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Naciones Unidas. (2022). *Objetivos de desarrollo sostenible*.
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/health/>
- Narváez, T. (2021). *La calidad de vida laboral en el compromiso organizacional desde la perspectiva de colaboradores académicos universitarios, 2020* [Posgrado, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54851/Narvaez_AT%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Neves, T., Graveto, J., Rodrigues, V., Marôco, J., & Parreira, P. (2018). Organizational commitment, psychometric qualities and invariance of the Meyer and Allen Questionnaire for Portuguese Nurses. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 26(0), 1-11. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.2407.3021>
- Noraazian, & Khalip. (2016). A three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(12), Pages 16-23.
<https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v6-i12/2464>

- Organización Mundial de la Salud. (2020). *Situación de la enfermería en el mundo 2020: Invertir en educación, empleo y liderazgo*. Organización Mundial de la Salud. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/332164>
- Pereyra, L. (2020). *Metodología de la investigación*. Klik.
- Rebollo, P., & Ábalos, E. (2022). *Metodología de la Investigación/Recopilación*. Editorial Autores de Argentina.
- Rodríguez, C., Breña, J. L., & Esenarro, D. (2021). *Las variables en la metodología de la investigación científica*. 3Ciencias.
- Rojas, A., Tiga, D., & Bello, W. (2021). Calidad de vida laboral en empleados de una empresa distribuidora de bebidas de Santander, Colombia. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 67(265), 253-265. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2021000400002>
- Rueda, L. (2021). Consideraciones éticas en el desarrollo de investigaciones de Terapia Ocupacional. *Revista Chilena de Terapia Ocupacional*, 22(2), Art. 2. <https://doi.org/10.5354/0719-5346.2004.158>
- Saltos, I. (2022). *Autoeficacia profesional como moderadora de condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en equipo de salud*. [Tesis Maestría, Universidad de Concepción]. <http://repositorio.udec.cl/jspui/handle/11594/10104>
- Sambrano, J. (2020). *Métodos de investigación*. Alpha Editorial.
- Sánchez, M., & Solís, R. (2019). *Ámbito Científico y Matemático I (2019)*. Editorial Editex.
- Solíz, D. (2019). *Cómo Hacer Un Perfil Proyecto De Investigación Científica*. Palibrio.
- Stefana, E., Marciano, F., Rossi, D., Cocca, P., & Tomasoni, G. (2021). Composite Indicators to Measure Quality of Working Life in Europe: A Systematic Review. *Social Indicators Research*, 157(3), 1047-1078. <https://doi.org/10.1007/s11205-021-02688-6>
- Treviño, R., & López, J. F. (2022). Factores críticos en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral (burnout) en docentes de México. *Información tecnológica*, 33(2), 259-268. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642022000200259>

World Health Organization. (2020). *Quality health services: A planning guide*.
[https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/336661/9789240011632-
eng.pdf](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/336661/9789240011632-eng.pdf)

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia de la ejecución de investigación científica

Título: Calidad de vida laboral como predictor del compromiso organizacional del personal de enfermería de un hospital de especialidades, Guayaquil 2023

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO	DIMENSIÓN	MÉTODOS
<p>Problema general: ¿Cómo estaría planteado un modelo funcional de vida laboral que permita explicar el compromiso organizacional del personal de enfermería de un hospital de especialidades en Guayaquil, en el año 2023?</p> <p>Problemas Específicos: P₁: ¿Cuál es el nivel de valoración de la calidad de vida laboral percibida por el personal de enfermería en un hospital de especialidades en Guayaquil, año 2023? P₂: ¿Cuál es el nivel de valoración del compromiso organizacional del personal de enfermería en un hospital de especialidades en Guayaquil, año 2023? P₃: ¿En qué medida la calidad de vida laboral influye en el compromiso organizacional del personal de enfermería en un hospital de especialidades en Guayaquil, año 2023?</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>El planteamiento de un modelo funcional configurado por elementos propios de la calidad de vida laboral permitirá explicar el compromiso organizacional , en el personal de enfermería de un hospital de especialidades en Guayaquil año 2023.</p>	<p>Objetivo General</p> <p>O_G: Analizar cómo estaría planteado un modelo funcional de calidad de vida laboral que permita explicar el compromiso organizacional del personal de enfermería de un hospital de especialidades en Guayaquil, en el año 2023</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>O₁ • Diagnosticar el nivel de valoración de la calidad de vida laboral percibida por el personal de enfermería en un hospital de especialidades en Guayaquil, año 2023.</p> <p>O₂ • Evaluar el nivel de valoración del compromiso organizacional del personal de enfermería en un hospital de especialidades en Guayaquil, año 2023.</p> <p>O₃ • Explicar en qué medida la calidad de vida laboral influye en el compromiso organizacional del personal de enfermería en un hospital de especialidades en Guayaquil, año 2023.</p>	<p>Calidad de vida laboral</p> <p>Compromiso organizacional</p>	<p>Teoría de Diseño del Trabajo de Richard Hackman y Greg Oldham de 1975 citado por (Misafi et al., 2022).</p>	<p>Bienestar individual. Condiciones y medioambiente del trabajo. Organización . Bienestar logrado a través del trabajo.</p> <p>Afectivo. Continuo. Normativo</p>	<p>Diseño: No experimental.</p> <p>Población: 1000 enfermeros.</p> <p>Muestra: 278 enfermeros.</p> <p>Técnicas: Encuesta.</p> <p>Instrumentos : Cuestionario.</p> <p>Métodos de Análisis de datos: Correlación de Pearson.</p>

Anexo 2. Matrices operacionales

Matriz operacional sobre la variable independiente cualitativa calidad de vida laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Calidad de vida laboral	La calidad de vida laboral es el resultado de una interrelación entre el individuo, su entorno de trabajo, y los grupos formales e informales alrededor del ámbito organizacional que se encuentra siempre en evolución (Hernández et al., 2017).	La calidad de vida se divide en cuatro dimensiones que son: bienestar individual, condiciones y medio ambiente del trabajo, organización y bienestar logrado a través del trabajo (Hernández et al., 2017).	Bienestar individual	(Hernández et al., 2017) Equipo de trabajo Misión organizacional	1-14	Siempre, casi siempre, a veces, casi
			Condiciones y medio ambiente del trabajo	Mantenimiento Evaluación justa Retroalimentación Relación de trabajo Capacitación Logros personales Ayuda de compañeros Desarrollo personal Instalaciones limpias Planes de jubilación Funciones definidas Puesto de trabajo (Hernández et al., 2017) Condiciones físicas Estabilidad Disposiciones de equipo Derechohabiente Insumos de calidad	Fati ga mu scu lar Condiciones ambientales	15-26

nunca, nunca



	Contratación Capacidad técnica Ambiente grato Salud general Presión laboral	
Organización	(Hernández et al., 2017)	27-40
	Comunicación efectiva Libertad de expresión Creatividad e innovación Oportunidad de ascenso Reconocimiento del jefe Fomento de trabajo en equipo Iniciativa laboral Colaboración Interés laboral Disposición de apoyo Pertenencia institucional Inducción al puesto Manuales actualizados Identificación en servicio	
Bienestar logrado a través del trabajo	(Hernández et al., 2017)	Logro de metas
	Opinión de la organización Motivación laboral Reconocimiento de clientes Nivel de vida Habilidades Imagen del trabajo Equilibrio laboral y personal Remuneración	

41-55

Relación con las personas
 Satisfacción en el trabajo
 Relevancia social
 Tiempo libre
 Muestras de gratitud
 Responsabilidad laboral

Matriz operacional sobre la variable dependiente cualitativa compromiso organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Compromiso organizacional	En el entorno de una organización, el compromiso organizacional se refiere a una variedad de aspectos que involucran el estado emocional y psicológico de	El compromiso organizacional está conformado por tres dimensiones que son: afectivo, continuo y normativo	Afectivo	(Neves et al., 2018; Noraazian & Khalip, 2016) Vínculo emocional Trascendencia Deseo de permanencia	1-4	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo,
			Continuo	Pertenencia (Neves et al., 2018; Noraazian & Khalip, 2016) Pena material Pérdida de beneficios Escasez de alternativas laborales Impacto de vida	5-8	ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo

los empleados en relación con la empresa para la cual trabajan (Neves et al., 2018).	(Neves et al., 2018). Normativo	(Neves et al., 2018; Noraazian & Khalip, 2016) Obligación personal Deber moral Sensación de ventaja Sentimiento de culpa Deber hacia la institución	9-13
--	---------------------------------	--	------

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

Instrumento 1

Escala de calidad de vida laboral en hospitales públicos (CVL-HP)

Hernández et al. (2017)

Propósito: Determinar el nivel de calidad de vida laboral percibida por el personal de enfermería en un hospital de especialidades en Guayaquil

Instrucciones: Por favor, lea cuidadosamente cada declaración y marque con una "X" la opción que mejor refleje su percepción o experiencia con relación a la calidad de vida laboral. Las opciones de las respuestas son: siempre (S), casi siempre (CS), a veces (AV), casi nunca (CN), nunca (N).

Sexo

Masculino

Femenino

Edad

20-30

31-40

41-50

51 en adelante

Profesión

Licenciados en enfermería

Auxiliares de enfermería.

Ítems	S	CS	AV	CN	N
Bienestar individual					
1. Siente que trabaja en un equipo unido y colaborativo?					
2. Se identifica con la misión de del hospital de especialidades?					
3. Se realiza mantenimiento de equipos biomédicos?					
4. Considera que el puntaje de la evaluación del desempeño que recibe es justo?					
5. Recibe retroalimentación de temas de salud y seguridad del paciente frecuentemente?					
6. La relación con sus colegas y superiores en el trabajo es respetuosa y cordial?					
7. El departamento de docencia del hospital satisface las necesidades de capacitación interna?					
8. Siente que su trabajo le permite alcanzar logros personales?					
9. Recibe ayuda de sus compañeros de labores en la realización de tareas o actividades cuando la requiere?					

10. El hospital le brinda oportunidades de desarrollo personal?					
11. Las instalaciones del hospital de especialidades se mantienen limpias?					
12. Tiene planes personales cuando le toque jubilarse?					
13. Sus funciones como licenciado/a o auxiliar de enfermería están claramente definidas?					
14. Recibe reconocimiento en su puesto de trabajo?					
Condiciones y medio ambiente del trabajo	S	CS	AV	CN	N
15. Las condiciones físicas del hospital de especialidades son adecuadas?					
16. Considera que posee estabilidad laboral actualmente?					
17. Cuenta con los insumos y equipos biomédicos necesarios para realizar su trabajo eficientemente?					
18. El hospital garantiza el acceso a los servicios de salud y beneficios para el personal de enfermería como derechohabientes o beneficiarios?					
19. El hospital proporciona dispositivos médicos de calidad?					
20. Experimenta fatiga muscular al concluir la jornada laboral?					
21. Las condiciones ambientales en su lugar de trabajo son confortables y seguras?					
22. El proceso de contratación como enfermero fue transparente y justo?					
23. Cuenta con las habilidades técnicas necesarias para desempeñar eficientemente su labor?					
24. El ambiente de trabajo en su unidad o área es agradable?					
25. Su trabajo tiene un impacto positivo en su salud general?					
26. Siente una presión laboral excesiva en su trabajo?					
Organización	S	CS	AV	CN	N
27. La comunicación en su lugar de trabajo es efectiva y fluida?					
28. Siente que tiene la libertad de expresar sus ideas?					
29. Se fomenta la creatividad y la innovación en su lugar de trabajo?					

30. Existe la oportunidad de ascenso en el hospital?					
31. Su jefe o superior reconoce y valora su trabajo?					
32. Se promueve y fomenta el trabajo en equipo?					
33. Recibe motivación para ser proactivo en su trabajo?					
34. Existe un ambiente de colaboración y apoyo mutuo entre los miembros del equipo de enfermería?					
35. El hospital de especialidades muestra interés por su bienestar laboral?					
36. El hospital de especialidades proporciona los recursos y el apoyo necesarios para ejecutar eficientemente su trabajo?					
37. Se siente parte de la institución y se identifica con sus valores y objetivos?					
38. Recibió una inducción adecuada cuando ingresó a su puesto de trabajo?					
39. Los manuales y documentos de referencia relacionados con su trabajo como licenciado/a o auxiliar de enfermería se mantienen actualizados?					
40. Se siente identificado como un buen licenciado/a o auxiliar de enfermería con el servicio que brinda?					
Bienestar logrado a través del trabajo	S	CS	AV	CN	N
41. Tiene una opinión positiva sobre la organización de la institución sanitaria en la que trabaja?					
42. Se siente motivado y entusiasmado en su trabajo como licenciado/a o auxiliar de enfermería?					
43. Recibe reconocimiento de los pacientes a los que brinda atención?					
44. Su trabajo le permite mantener un nivel de vida medio y cubrir sus necesidades económicas?					
45. Puede desarrollar sus habilidades y potencialidades en su puesto de trabajo?					
46. Considera que su profesión de licenciado/a o auxiliar de enfermería tiene una imagen positiva y respetada en su lugar de trabajo?					
47. Puede mantener un equilibrio adecuado entre su vida laboral y personal para el ejercicio óptimo de sus funciones?					
48. Considera que su remuneración y beneficios son justos y acordes a su puesto de trabajo?					
49. Siente que logra las metas y objetivos institucionales en su trabajo?					

50. Disfruta de relaciones personales y laborales significativas con sus compañeros de trabajo?					
51. Se siente satisfecho/a y realizado/a en su trabajo?					
52. Considera que su trabajo es socialmente relevante y tiene un impacto positivo en la comunidad?					
53. Dispone de tiempo libre para compartir con su familia?					
54. Recibe muestras de gratitud por parte de sus superiores?					
55. Se siente responsable y comprometido/a con las actividades y tareas que tiene como licenciado/a o auxiliar de enfermería, respectivamente?					

Instrumento 2

Cuestionario de compromiso organizacional Neves et al. (2018)

Propósito: Evaluar el nivel de compromiso organizacional del personal de enfermería en un hospital de especialidades en Guayaquil.

Instrucciones: Por favor, lea cuidadosamente cada declaración y marque con una "X" la opción que mejor refleje su percepción o experiencia con relación al compromiso organizacional. Las opciones de las respuestas son: totalmente en desacuerdo (TED), en desacuerdo (ED), ni de acuerdo ni en desacuerdo (NDNE), de acuerdo (DA), totalmente de acuerdo (TDA).

Ítems	TED	ED	NDNE	DA	TDA
Afectivo					
1. No se siente "emocionalmente vinculado" al hospital de especialidades?					
2. El hospital de especialidades tiene un gran significado personal para usted?					
3. Estaría muy contento de pasar el resto de su ejercicio profesional en el hospital de especialidades?					
4. No se siente parte de esta institución?					
Continuo	TED	ED	NDNE	DA	TDA
5. Le causaría mucha pena material, en este momento, dejar esta institución, aunque pudiera hacerlo?					
6. Solo sigue en el trabajo, porque no quiere perder los beneficios que tiene en el hospital?					
7. Una de las consecuencias negativas para usted si dejara esta institución se derivaría de la escasez de alternativas laborales de que dispondría?					
8. Gran parte de su vida se vería afectada si decidiera abandonar esta institución en este momento?					
Normativo	TED	ED	NDNE	DA	TDA
9. No dejaría esta institución en este momento porque siente que tiene una obligación personal con los líderes superiores que dirigen el hospital?					
10. Siente que no tiene ningún deber moral de permanecer en la institución en la que está actualmente?					

11. Aunque fuera una ventaja para usted, cree que sería correcto dejar el hospital en este momento?					
12. Se sentiría culpable de no cumplir con sus metas si dejara ahora el hospital?					
13. Siente usted que tiene un gran deber para con el hospital?					

Anexo 4. Ficha técnica de los instrumentos

1. **Nombre del instrumento:** Escala de calidad de vida laboral en hospitales públicos (CVL-HP).
2. **Autor:** Hernández, et al. (2017).
3. **Objetivo:** Diagnosticar el nivel de valoración de la calidad de vida laboral percibida por el personal de enfermería en un hospital de especialidades en Guayaquil, año 2023.
4. **Normas de aplicación:** Aplicación por medio de Google Form.
5. **Usuarios:** Licenciadas en enfermería y auxiliares de enfermería.
6. **Unidades de análisis:** 278 profesionales de enfermería.
7. **Modo de aplicación:** Autoaplicativo
8. **Codificación de respuesta de ítems:** (5), Siempre; (4) Casi siempre; (3) A veces; (2) Casi nunca; (1) Nunca
Proposiciones con dirección positiva----- 1-19, 20-25, 27-55.
Proposiciones con dirección negativa ---- 20,26

9. Estructura del instrumento:

Dimensión	Indicador	Ítem	Opciones de respuesta				
			S	CS	AV	CN	N
Bienestar individual	Equipo de trabajo	1. Siente que trabaja en un equipo unido y colaborativo?					
	Misión organizacional	2. Se identifica con la misión de del hospital de especialidades?					
	Mantenimiento	3. Se realiza mantenimiento de equipos biomédicos?					
	Evaluación justa	4. Considera que el puntaje de la evaluación del desempeño que recibe es justo?					
	Retroalimentación	5. Recibe retroalimentación de temas de salud y seguridad del paciente frecuentemente?					
	Relación de trabajo	6. La relación con sus colegas y superiores en el trabajo es respetuosa y cordial?					
	Capacitación	7. El departamento de docencia del hospital satisface las necesidades de capacitación?					

	Logros personales	8. Siente que su trabajo le permite alcanzar logros personales?					
	Ayuda de compañeros	9. Recibe ayuda de sus compañeros de labores en la realización de tareas o actividades cuando la requiere?					
	Desarrollo personal	10. El hospital de brinda oportunidades de desarrollo personal?					
	Instalaciones limpias	11. Las instalaciones del hospital de especialidades se mantienen limpias?					
	Planes de jubilación	12. Tiene planes personales cuando le toque jubilarse?					
	Funciones definidas	13. Sus funciones como licenciado/a o auxiliar de enfermería están claramente definidas?					
	Puesto de trabajo	14. Recibe reconocimiento en su puesto de trabajo?					
Condiciones y medio ambiente del trabajo	Condiciones físicas	15. Las condiciones físicas del hospital de especialidades son adecuadas?					
	Estabilidad	16. Considera que posee estabilidad laboral actualmente?					
	Disposiciones de equipo	17. Cuenta con los insumos y equipos biomédicos necesarios para realizar su trabajo eficientemente?					
	Derechohabiente	18. El hospital garantiza el acceso a los servicios de salud y beneficios para el personal de enfermería como derechohabientes o beneficiarios?					
	Insumos de calidad	19. El hospital proporciona dispositivos médicos de calidad?					

	Fatiga muscular	20. Experimenta fatiga muscular al concluir la jornada laboral?					
	Condiciones ambientales	21. Las condiciones ambientales en su lugar de trabajo son confortables y seguras?					
	Contratación	22. El proceso de contratación como enfermero fue transparente y justo?					
	Capacidad técnica	23. Cuento con las habilidades técnicas necesarias para desempeñar eficientemente su labor?					
	Ambiente grato	24. El ambiente de trabajo en su unidad o área es agradable?					
	Salud general	25. Su trabajo tiene un impacto positivo en su salud general?					
	Presión laboral	26. Siente una presión laboral excesiva en su trabajo					
Organización	Comunicación efectiva	27. La comunicación en su lugar de trabajo es efectiva y fluida?					
	Libertad de expresión	28. Siente que tiene la libertad de expresar sus ideas?					
	Creatividad e innovación	29. Se fomenta la creatividad y la innovación en su lugar de trabajo?					
	Oportunidad de ascenso	30. Existe la oportunidad de ascenso en el hospital?					
	Reconocimiento del jefe	31. Su jefe o superior reconoce y valora su trabajo?					
	Fomento de trabajo en equipo	32. Se promueve y fomenta el trabajo en equipo?					
	Iniciativa laboral	33. Recibe motivación para ser proactivo en su trabajo?					

	Colaboración	34. Existe un ambiente de colaboración y apoyo mutuo entre los miembros del equipo de enfermería?					
	Interés laboral	35. El hospital de especialidades muestra interés por su bienestar laboral?					
	Disposición de apoyo	36. El hospital de especialidades proporciona los recursos y el apoyo necesarios para ejecutar eficientemente su trabajo?					
	Pertenencia institucional	37. Se siente parte de la institución y se identifica con sus valores y objetivos?					
	Inducción al puesto	38. Recibió una inducción adecuada cuando ingresó a su puesto de trabajo?					
	Manuales actualizados	39. Los manuales y documentos de referencia relacionados con su trabajo como licenciado/a o auxiliar de enfermería se mantienen actualizados?					
	Identificación en servicio	40. Se siente identificado como un buen licenciado/a o auxiliar de enfermería con el servicio que brinda?					
Bienestar logrado a través del trabajo	Opinión de la organización	41. Tiene una opinión positiva sobre la organización de la institución sanitaria en la que trabaja?					
	Motivación laboral	42. Se siente motivado y entusiasmado en su trabajo como licenciado/a o auxiliar de enfermería?					
	Reconocimiento de clientes	43. Recibe reconocimiento de los pacientes a los que brinda atención?					

	Nivel de vida	44. Su trabajo le permite mantener un nivel de vida medio y cubrir sus necesidades económicas?					
	Habilidades	45. Puede desarrollar sus habilidades y potencialidades en su puesto de trabajo?					
	Imagen del trabajo	46. Considera que su profesión de licenciado/a o auxiliar de enfermería tiene una imagen positiva y respetada en su lugar de trabajo?					
	Equilibrio laboral y personal	47. Puede mantener un equilibrio adecuado entre su vida laboral y personal para el ejercicio óptimo de sus funciones?					
	Remuneración	48. Considera que su remuneración y beneficios son justos y acordes a su puesto de trabajo					
	Logro de metas	49. Siente que logra las metas y objetivos institucionales en su trabajo?					
	Relación con las personas	50. Disfruta de buenas relaciones personales y laborales significativas con sus compañeros de trabajo?					
	Satisfacción en el trabajo	51. Se siente satisfecho/a y realizado/a en su trabajo?					
	Relevancia social	52. Considera que su trabajo es socialmente relevante y tiene un impacto positivo en la comunidad?					
	Tiempo libre	53. Dispone de tiempo libre para compartir con su familia?					
	Muestras de gratitud	54. Recibe muestras de gratitud por parte de sus superiores?					
	Responsabilidad laboral	55. Se siente responsable y comprometido con las actividades y					

		tareas que tiene como licenciado/a o auxiliar de enfermería, respectivamente?					
--	--	---	--	--	--	--	--

10. Validez de contenido

La escala de vida laboral en hospitales públicos (CVL-HP) fue validada por Hernández et al. (2017), quienes evaluaron tres aspectos: contenido, criterio y constructo entre un grupo de psicólogos organizacionales. Los expertos lograron un grado de concordancia del 0.834 de acuerdo con el Kappa Cohen. En una escala de 0 a 3, el bienestar individual obtuvo una calificación promedio de 2.6; Las condiciones y el medio ambiente laboral obtuvieron 1.5; organización fue de 2.5, y el bienestar logrado a través del trabajo de 2.6. En total, la escala CVL-HP sumó una calificación promedio de 9.3 puntos.

11. Validez de constructo

En el presente estudio se utilizó el índice de Pearson, determinando como elementos decisivos un r mayor a 0,300 y una significancia $< 0,05$, los cuales se cumplieron en la variable independiente cualitativa calidad de vida laboral.

Ítems	Correlación de Pearson	Sig. (bilateral)
Pregunta 1	,739**	0,000
Pregunta 2	,727**	0,000
Pregunta 3	,708**	0,000
Pregunta 4	,690**	0,000
Pregunta 5	,619**	0,000
Pregunta 6	,601**	0,000
Pregunta 7	,746**	0,000
Pregunta 8	,700**	0,000
Pregunta 9	,575**	0,000
Pregunta 10	,847**	0,000
Pregunta 11	,618**	0,000
Pregunta 12	,305**	0,000
Pregunta 13	,633**	0,000
Pregunta 14	,639**	0,000
Pregunta 15	,639**	0,000
Pregunta 16	,410**	0,000
Pregunta 17	,613**	0,000
Pregunta 18	,699**	0,000
Pregunta 19	,679**	0,000
Pregunta 20	-,551*	0,002
Pregunta 21	,711**	0,000
Pregunta 22	,608**	0,000

Pregunta 23	,430**	0,000
Pregunta 24	,669**	0,000
Pregunta 25	,628**	0,000
Pregunta 26	-,450*	0,022
Pregunta 27	,801**	0,000
Pregunta 28	,727**	0,000
Pregunta 29	,810**	0,000
Pregunta 30	,703**	0,000
Pregunta 31	,750**	0,000
Pregunta 32	,739**	0,000
Pregunta 33	,867**	0,000
Pregunta 34	,849**	0,000
Pregunta 35	,819**	0,000
Pregunta 36	,788**	0,000
Pregunta 37	,762**	0,000
Pregunta 38	,714**	0,000
Pregunta 39	,794**	0,000
Pregunta 40	,571**	0,000
Pregunta 41	,770**	0,000
Pregunta 42	,714**	0,000
Pregunta 43	,592**	0,000
Pregunta 44	,730**	0,000
Pregunta 45	,804**	0,000
Pregunta 46	,647**	0,000
Pregunta 47	,705**	0,000
Pregunta 48	,738**	0,000
Pregunta 49	,790**	0,000
Pregunta 50	,804**	0,000
Pregunta 51	,777**	0,000
Pregunta 52	,732**	0,000
Pregunta 53	,601**	0,000
Pregunta 54	,771**	0,000
Pregunta 55	,603**	0,000

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

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

12. Confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad				
Alfa de Cronbach	N de elementos			
0,874	55			
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
Pregunta 1	231,4	818,674	0,728	0,826
Pregunta 2	231,25	815,611	0,714	0,815
Pregunta 3	231,55	812,248	0,693	0,865
Pregunta 4	231,45	814,783	0,675	0,849
Pregunta 5	231,68	813,964	0,598	0,822

Pregunta 6	231,18	824,191	0,585	0,81
Pregunta 7	231,35	815,015	0,734	0,827
Pregunta 8	231,23	821,246	0,688	0,822
Pregunta 9	231,42	823,695	0,558	0,848
Pregunta 10	231,5	806,236	0,839	0,836
Pregunta 11	231,39	823,105	0,603	0,86
Pregunta 12	231,69	827,674	0,267	0,823
Pregunta 13	231,13	827,23	0,621	0,842
Pregunta 14	231,76	807,974	0,615	0,821
Pregunta 15	231,54	816,632	0,621	0,846
Pregunta 16	231,45	825,909	0,382	0,865
Pregunta 17	231,63	819,209	0,595	0,839
Pregunta 18	231,56	811,749	0,682	0,812
Pregunta 19	231,69	815,053	0,663	0,804
Pregunta 20	233,74	855,339	-0,178	0,854
Pregunta 21	231,67	814,728	0,696	0,805
Pregunta 22	231,21	826,002	0,594	0,869
Pregunta 23	231,18	829,575	0,409	0,849
Pregunta 24	231,34	817,373	0,654	0,864
Pregunta 25	231,36	818,403	0,610	0,846
Pregunta 26	233,36	853,45	-0,109	0,866
Pregunta 27	231,36	818,723	0,793	0,863
Pregunta 28	231,44	817,337	0,715	0,836
Pregunta 29	231,47	813,998	0,802	0,819
Pregunta 30	231,84	800,129	0,681	0,806
Pregunta 31	231,58	807,674	0,735	0,83
Pregunta 32	231,45	814,385	0,726	0,828
Pregunta 33	231,43	805,784	0,859	0,864
Pregunta 34	231,43	811,43	0,842	0,855
Pregunta 35	231,57	800,773	0,808	0,818
Pregunta 36	231,61	807,185	0,775	0,807
Pregunta 37	231,32	813,446	0,750	0,806
Pregunta 38	231,26	816,202	0,700	0,862
Pregunta 39	231,3	815,409	0,785	0,811
Pregunta 40	231,18	827,907	0,556	0,856
Pregunta 41	231,22	819,069	0,761	0,812
Pregunta 42	231,18	820,538	0,702	0,834
Pregunta 43	231,42	822,079	0,574	0,809
Pregunta 44	231,57	810,333	0,715	0,831
Pregunta 45	231,36	813,111	0,795	0,846
Pregunta 46	231,31	819,862	0,632	0,835
Pregunta 47	231,42	818,555	0,692	0,813
Pregunta 48	231,64	801,551	0,720	0,861
Pregunta 49	231,29	816,964	0,781	0,86
Pregunta 50	231,36	812,715	0,794	0,83
Pregunta 51	231,29	815,869	0,767	0,854
Pregunta 52	231,19	821,613	0,722	0,864
Pregunta 53	231,62	817,068	0,581	0,83
Pregunta 54	231,63	803,282	0,757	0,845
Pregunta 55	231,1	827,405	0,590	0,841

13. Escala de medición

	Valoración (%)		
	Bajo (1)	Medio (2)	Alto (3)
N_IND1_D1_VI			
N_IND2_D1_VI			
N_IND3_D1_VI			
N_IND4_D1_VI			
N_IND5_D1_VI			
N_IND6_D1_VI			
N_IND7_D1_VI			
N_IND8_D1_VI			
N_IND9_D1_VI			
N_IND10_D1_VI			
N_IND11_D1_VI			
N_IND12_D1_VI			
N_IND13_D1_VI			
<u>N_IND14_D1_VI</u>			
<u>N D1 VI</u>			
N_IND1_D2_VI			
N_IND2_D2_VI			
N_IND3_D2_VI	0 a 50%	51 a 75%	76 a 100%
N_IND4_D2_VI			
N_IND5_D2_VI			
N_IND6_D2_VI			
N_IND7_D2_VI			
N_IND8_D2_VI			
N_IND9_D2_VI			
N_IND10_D2_VI			
N_IND11_D2_VI			
N_IND12_D2_VI			
<u>N D2 VI</u>			
N_IND1_D3_VI			
N_IND2_D3_VI			
N_IND3_D3_VI			
N_IND4_D3_VI			
N_IND5_D3_VI			
N_IND6_D3_VI			
N_IND7_D3_VI			
N_IND8_D3_VI			

N_IND9_D3_VI
N_IND10_D3_VI
N_IND11_D3_VI
N_IND12_D3_VI
N_IND13_D3_VI
N_IND14_D3_VI

N D3 VI

N_IND1_D4_VI
N_IND2_D4_VI
N_IND3_D4_VI
N_IND4_D4_VI
N_IND5_D4_VI
N_IND6_D4_VI
N_IND7_D4_VI
N_IND8_D4_VI
N_IND9_D4_VI
N_IND10_D4_VI
N_IND11_D4_VI
N_IND12_D4_VI
N_IND13_D4_VI
N_IND14_D4_VI
N_IND15_D4_VI

N D4 VI

N_VI

1. **Nombre del instrumento:** Escala de compromiso organizacional.
2. **Autor:** Neves et al. (2018).
3. **Objetivo:** Evaluar el nivel de valoración del compromiso organizacional del personal de enfermería en un hospital de especialidades en Guayaquil, año 2023.
4. **Normas de aplicación:** Aplicación por medio de Google Form.
5. **Usuarios:** Licenciados en enfermería y auxiliares de enfermería.
6. **Unidades de análisis:** 278 profesionales de enfermería.
7. **Modo de aplicación:** Autoaplicativo
8. **Codificación de respuesta de ítems:** (5) Totalmente de acuerdo; (4) De acuerdo; (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo; (2) En desacuerdo; (1) Totalmente en desacuerdo
Proposiciones con dirección positiva 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13.
Proposiciones con dirección negativa-----1, 4, 10.
9. **Estructura del instrumento:**

Dimensión	Indicador	Ítem	Opciones de respuesta				
			1	2	3	4	5
Bienestar individual	Vínculo emocional	1.No se siente "emocionalmente vinculado" al hospital de especialidades?					
	Trascendencia	2. El hospital de especialidades tiene un gran significado personal para usted?					
	Deseo de permanencia	3. Estaría muy contento de pasar el resto de su ejercicio profesional en el hospital de especialidades?					
	Pertenencia	4. Se siente parte de esta institución?					
Condiciones y medio ambiente del trabajo	Pena material	5. Le causaría mucha pena material, en este momento, dejar esta institución, aunque pudiera hacerlo?					
	Pérdida de beneficios	6. Solo sigue en el trabajo, porque no quiere perder los beneficios que tiene en el hospital?					
	Escasez de alternativas laborales	7. Una de las consecuencias negativas para usted si dejara esta institución se derivaría de la escasez de alternativas laborales de que dispondría?					

	Impacto de vida	8. Gran parte de su vida se vería afectada si decidiera abandonar esta institución en este momento?					
Organización	Obligación personal	9. No dejaría esta institución en este momento porque siente que tiene una obligación personal con los líderes superiores que dirigen el hospital?					
	Deber moral	10. Siente que no tiene ningún deber moral de permanecer en la institución en la que está actualmente?					
	Sensación de ventaja	11. Aunque fuera una ventaja para usted, cree que sería correcto dejar el hospital en este momento?					
	Sentimiento de culpa	12. Se sentiría culpable de no cumplir sus metas si dejara ahora el hospital?					
	Deber hacia la institución	13. Siente usted que tiene un gran deber para con el hospital?					

10. Validez de contenido

En cuanto al cuestionario de compromiso organizacional, las cualidades psicométricas fueron evaluadas por Neves et al. (2018), quienes, a través del cálculo de una varianza media extraída, la validez convergente de los resultados es aceptable en la dimensión afectiva (0.52). Las variaciones promedio en la dimensión normativa se ubicaron dentro del límite de aceptación (0.49), mientras que el valor más bajo se registró en la dimensión de compromiso continuo (0.36). El análisis comparativo de los valores promedio y los cuadrados de las correlaciones entre los factores respaldaron el éxito de la prueba de validez discriminante de las dimensiones.

11. Validez de constructo

En el presente estudio se utilizó el índice de Pearson, determinando como elementos decisivos un r mayor a 0,300 y una significancia $< 0,05$, los cuales se cumplieron en la variable independiente cualitativa calidad de vida laboral.

ítems	Correlación de Pearson	Sig. (bilateral)
Pregunta 1	-,521*	0,005
Pregunta 2	,731**	0,000
Pregunta 3	,727**	0,000
Pregunta 4	-,428*	0,001
Bienestar individual	,621**	0,000
Pregunta 5	,778**	0,000
Pregunta 6	,426*	0,018
Pregunta 7	,697**	0,000
Pregunta 8	,790**	0,000
Condiciones y medio ambiente del trabajo	,809**	0,000
Pregunta 9	,601**	0,000
Pregunta 10	-,441*	0,004
Pregunta 11	,610**	0,000
Pregunta 12	,696**	0,000
Pregunta 13	,777**	0,000

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

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

12. Confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,782	13

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
Pregunta 1	35,46	81,109	-0,222	0,819
Pregunta 2	36,19	60,456	0,634	0,742
Pregunta 3	36,30	60,941	0,631	0,743
Pregunta 4	35,29	78,851	-0,118	0,807
Pregunta 5	36,53	60,026	0,699	0,735
Pregunta 6	37,48	76,546	0,019	0,795
Pregunta 7	36,78	63,166	0,606	0,748
Pregunta 8	36,51	60,410	0,719	0,734
Pregunta 9	36,93	65,915	0,496	0,759
Pregunta 10	35,37	80,480	-0,216	0,809
Pregunta 11	36,74	65,209	0,502	0,758
Pregunta 12	36,72	63,655	0,608	0,748
Pregunta 13	36,22	60,235	0,700	0,736

13. Escala de medición

	Valoración (%)		
	Bajo (1)	Medio (2)	Alto (3)
N_IND1_D1_VD			
N_IND2_D1_VD			
N_IND3_D1_VD			
N_IND4_D1_VD			
N D1 VD			
N_IND1_D2_VD			
N_IND2_D2_VD			
N_IND3_D2_VD			
N_IND4_D2_VD	0 a 50%	51 a 75%	76 a 100%
N D2 VD			
N_IND1_D3_VD			
N_IND2_D3_VD			
N_IND3_D3_VD			
N_IND4_D3_VD			
N_IND5_D3_VD			
N D3 VD			
N VD			

14. Evaluación por juicio de expertos

Instrumento 1

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos" dirigido al personal de enfermería de un hospital de especialidades. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa Calidad de las prestaciones asistenciales y Gestión del riesgo en salud, como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Aura Consuelo Matovelle Villamar	
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()	
Área de Formación académica:	Clínica (X)	Social ()
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Enfermería	
Institución donde labora:	Hospital de especialidades Teodoro Maldonado Carbo.	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de calidad de vida laboral en hospitales públicos.
Autores:	Salvatierra, Sandy (2023)
Procedencia:	Ecuador
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	Entre 5 y 10 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal de enfermería
Significación:	La escala de calidad de vida laboral está compuesta por 55 preguntas, divididas en 4 dimensiones, la primera dimensión bienestar individual con 14 preguntas; la segunda dimensión condiciones y medio ambiente del trabajo con 12 preguntas, la tercera dimensión organización con 14 preguntas y la cuarta dimensión bienestar logrado a través del trabajo con 15 preguntas, con la codificación de respuestas: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2), nunca (1).

4. Soporte teórico

Escala/AREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<p>Calidad de vida laboral.</p> <p>Es el resultado de una interrelación entre el individuo, su entorno de trabajo, y los grupos formales e informales alrededor del ámbito organizacional que se encuentra siempre en evolución (Hernández et al., 2017).</p>	<p>Bienestar individual</p>	<p>Se refiere al bienestar emocional y físico del trabajador, su capacidad para manejar el estrés y para mantener una buena salud (Leitão et al., 2019).</p>
	<p>Condiciones y medio ambiente del trabajo</p>	<p>Se refiere a la capacidad del trabajador para desarrollar sus tareas sin ponerse en peligro y la calidad de los elementos tangibles que conforman el entorno de trabajo (Hernández et al., 2017).</p>
	<p>Organización</p>	<p>Se trata de la estructura de la institución, la comunicación y la cultura laboral. Una organización bien organizada y con una cultura laboral positiva puede optimizar la calidad de vida de los trabajadores de enfermería y aumentar su compromiso organizacional (Hernández et al., 2017).</p>
	<p>Bienestar obtenido a través del trabajo</p>	<p>En lo que respecta a la dimensión del bienestar obtenido a través del trabajo, es posible analizar distintos indicadores, como la motivación, la satisfacción, el equilibrio laboral y personal, y el nivel de vida. La motivación laboral se refiere al impulso interno que experimenta un individuo para realizar su trabajo de manera efectiva y satisfactoria (Rojas et al., 2021). La satisfacción en el trabajo, por su parte, se relaciona con el grado en que los empleados se sienten contentos y satisfechos con sus tareas y el entorno laboral (Montoya et al., 2020). El equilibrio laboral y personal alude a la capacidad de los empleados para gestionar y armonizar sus responsabilidades profesionales y personales. Por último, el nivel de vida hace referencia al grado de bienestar material y económico que se alcanza a través del trabajo (Ayala & García, 2019).</p>

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la calidad de vida laboral del personal de enfermería en un hospital de especialidades. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos.

- **Primera dimensión:** Bienestar individual
- **Objetivo de la dimensión:** Medir el nivel de bienestar individual del personal de enfermería en el trabajo diario.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	observaciones/ recomendaciones
Equipo de trabajo	1. Siente que trabaja con un equipo humano unido y colaborativo?	4	4	4	
Misión organizacional	2. Se identifica con la misión del hospital de especialidades?	4	4	4	
Mantenimiento	3. Se realiza mantenimiento de equipos biomédicos?	4	4	4	
Evaluación justa	4. Considera que el puntaje de la evaluación del desempeño que recibe es justo?	4	4	4	
Retroalimentación	5. Recibe retroalimentación de temas de seguridad del paciente frecuentemente?	4	4	4	
Relación de trabajo	6. La relación con sus colegas y superiores en el trabajo es respetuosa y cordial?	4	4	4	
Capacitación	7. El departamento de docencia del hospital satisface las necesidades de capacitación interna?	4	4	4	
Logros personales	8. Siente que su trabajo le permite alcanzar logros personales?	4	4	4	
Ayuda de compañeros	9. Recibe ayuda de sus compañeros de labores en la realización de tareas o actividades cuando la requiere?	4	4	4	
Desarrollo personal	10. El hospital le brinda oportunidades de desarrollo personal?	4	4	4	
Instalaciones limpias	11. Las instalaciones del hospital de	4	4	4	

	especialidades se mantienen limpias?				
Planes de jubilación	12. Tiene planes personales cuando le toque jubilarse?	4	4	4	
Funciones definidas	13. Sus funciones como licenciado/a o auxiliar de enfermería están claramente definidas?	4	4	4	
Puesto de trabajo	14. Recibe reconocimiento en su puesto de trabajo?	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Condiciones y medio ambiente de trabajo
- **Objetivo de la dimensión:** Evaluar las condiciones y el medio ambiente de trabajo donde se desenvuelve el personal de enfermería.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	observación/ recomendación
Condiciones físicas	15. Las condiciones físicas del hospital de especialidades son adecuadas	4	4	4	
Estabilidad	16. Considera que posee estabilidad laboral actualmente?	4	4	4	
Disposiciones de equipos	17. Cuenta con los insumos y equipos biomédicos necesarios para realizar su trabajo eficientemente?	4	4	4	
Derechohabientes	18. El hospital garantiza el acceso a los servicios de salud y beneficios para el personal de enfermería como derechohabientes o beneficiarios?	4	4	4	
Insumos de calidad	19. El hospital proporciona insumos de calidad?	4	4	4	
Fatiga muscular	20. Experimenta fatiga muscular al concluir la jornada laboral?	4	4	4	
Condiciones ambientales	21. Las condiciones ambientales en su lugar de trabajo son confortables y seguras?	4	4	4	
Contratación	22. El proceso de contratación como	4	4	4	

	licenciado/a o auxiliar de enfermería fue transparente y justo?				
Capacidad técnica	23. Cuenta con las habilidades técnicas necesarias para desempeñar eficientemente su labor	4	4	4	
Ambiente grato	24. El ambiente de trabajo en su unidad o área es agradable	4	4	4	
Salud general	25. Su trabajo tiene un impacto positivo en su salud general	4	4	4	
Presión laboral	26. Siente una presión laboral excesiva en su trabajo	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Organización**
- **Objetivo de la dimensión:** Conocer la estructura de las relaciones existentes entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	observaciones/ recomendaciones
Comunicación efectiva	27. La comunicación en su lugar de trabajo es efectiva y fluida	4	4	4	
Libertad de expresión	28. Siente que tiene la libertad de expresar sus ideas	4	4	4	
Creatividad e innovación	29. Se fomenta la creatividad y la innovación en su lugar de trabajo?	4	4	4	
Oportunidad de ascenso	30. Existe la oportunidad de ascenso en el hospital?	4	4	4	
Reconocimiento del jefe	31. Su jefe o superior reconoce y valora su trabajo?	4	4	4	
Fomento de trabajo en equipo	32. Se promueve y fomenta el trabajo en equipo	4	4	4	
Iniciativa laboral	33. Recibe motivación para ser proactivo en su trabajo?	4	4	4	
Colaboración	34. Existe un ambiente de colaboración y apoyo mutuo entre los miembros del equipo de enfermería?	4	4	4	
Interés laboral	35. El hospital de especialidades	4	4	4	

	muestra interés por su bienestar laboral?				
Disposición de apoyo	36. El hospital proporciona los recursos y el apoyo necesario para ejecutar eficientemente su trabajo?	4	4	4	
Pertenencia institucional	37. Se siente parte de la institución y se identifica con sus valores y objetivos?	4	4	4	
Inducción al puesto	38. Recibió una inducción adecuada cuando ingresó a su puesto de trabajo?	4	4	4	
Manuales actualizados	39. Los manuales y documentos de referencia relacionados con su trabajo como licenciado/a o auxiliar de enfermería se mantienen actualizados?	4	4	4	
Identificación en servicio	40. Se siente identificado como un buen licenciado/a o auxiliar de enfermería con el servicio que brinda?	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Bienestar logrado a través del trabajo
- **Objetivo de la dimensión:** Evaluar el nivel de bienestar del personal de enfermería con las prestaciones y servicios ofrecidos por la institución sanitaria

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/recomendaciones
Opinión de la organización	41. Tiene una opinión positiva sobre la organización de la institución sanitaria en la que trabaja?	4	4	4	
Motivación laboral	42. Se siente motivado y entusiasmado en su trabajo como licenciado/a o auxiliar de enfermería?	4	4	4	
Reconocimiento de clientes	43. Recibe reconocimiento de los pacientes a los que brinda atención?	4	4	4	
Nivel de vida	44. Su trabajo le permite mantener un nivel de vida medio y	4	4	4	

	cubrir sus necesidades económicas?				
Habilidades	45. Puede desarrollar sus habilidades y potencialidades en su puesto de trabajo?	4	4	4	
Imagen del trabajo	46. Considera que su profesión de licenciado/a o auxiliar de enfermería tiene una imagen positiva y respetada en su lugar de trabajo?	4	4	4	
Equilibrio laboral y personal	47. Puede mantener un equilibrio adecuado entre su vida laboral y personal para el ejercicio óptimo de sus funciones?	4	4	4	
Remuneración	48. Considera que su remuneración y beneficios son justos y acordes a su puesto de trabajo?	4	4	4	
Logro de metas	49. Siente que logra las metas y objetivos institucionales en su trabajo?	4	4	4	
Relación con las personas	50. Disfruta de relaciones personales y laborales significativas con sus compañeros de trabajo?	4	4	4	
Satisfacción en el trabajo	51. Se siente satisfecho/a y realizado/a en su trabajo?	4	4	4	
Relevancia social	52. Considera que su trabajo es socialmente relevante y tiene un impacto positivo en la comunidad?	4	4	4	
Tiempo libre	53. Dispone de tiempo libre para compartir con su familia?	4	4	4	
Muestras de gratitud	54. Recibe muestras de gratitud por parte de sus superiores?	4	4	4	
Responsabilidad laboral	55. ¿Se siente responsable y comprometida con las actividades y tareas que tiene como licenciada y auxiliar de enfermería, respectivamente?	4	4	4	


 ALBA CANGUELO
 MARIVALLE VILCABAR

Firma del Evaluador

Instrumento 2

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para la evaluación del instrumento "Cuestionario para evaluar el compromiso organizacional" dirigido al personal de enfermería de un hospital de especialidades. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa Calidad de las prestaciones asistenciales y Gestión del riesgo en salud, como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Aura Consuelo Matovelle Villamar		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()	
Área de Formación académica:	Clínica (X)	Social ()	Organizacional ()
	Educativa ()		
Áreas de experiencia profesional:	Enfermería		
Institución donde labora:	Hospital de especialidades Teodoro Maldonado Carbo.		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la prueba:	Cuestionario para evaluar el compromiso organizacional
Autores:	Salvatierra, Sandy (2023)
Procedencia:	Ecuador
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	Entre 5 y 10 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal de enfermería
Significación:	El cuestionario de compromiso organizacional se compone de 13 preguntas dividido en tres dimensiones, la primera dimensión que corresponde al afectivo contiene 4 preguntas, la dimensión continuo con 4 preguntas y la tercera dimensión normativo con 5 preguntas, con la codificación: totalmente de acuerdo (5), de acuerdo (4), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), en desacuerdo (2), totalmente en desacuerdo (1).

4. Soporte teórico

Escala/AREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Compromiso organizacional Se refiere a una variedad de aspectos que involucran el estado emocional y psicológico de los empleados en relación con la empresa para la cual trabajan (Neves et al., 2018).	Afectivo	La dimensión afectiva implica los sentimientos y emociones positivas que los trabajadores experimentan hacia su organización, como la lealtad, el orgullo y el entusiasmo. (Calderón, 2022).
	Continuo	La dimensión de compromiso continuo refiere al costo que tendría para el empleado abandonar el establecimiento sanitario, ya sea en términos económicos, emocionales o de tiempo invertido en la misma. (Calderón, 2022).
	Normativo	El compromiso normativo se trata de las obligaciones que los empleados sienten hacia la institución, ya sea por normas sociales, éticas o de responsabilidad. El compromiso se corresponde con el sentimiento de obligación que el trabajador siente hacia la institución y su deseo de cumplir con sus expectativas (Calderón, 2022).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para evaluar el compromiso organizacional del personal de enfermería de un hospital de especialidades. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario para evaluar el compromiso organizacional del personal de enfermería de un hospital de especialidades

- **Primera dimensión:** Afectivo
- **Objetivo de la dimensión:** Evaluar el aspecto afectivo del personal de enfermería hacia la institución sanitaria.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Vínculo emocional	1. No se siente "emocionalmente vinculado" al hospital de especialidades?	4	4	4	
Trascendencia	2. El hospital de especialidades tiene un gran significado personal para usted?	4	4	4	
Deseo de permanencia	3. Estaría muy contento de pasar el resto de su ejercicio profesional en el hospital de especialidades?	4	4	4	
Pertenencia	4.No se siente parte de esta institución?	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Continuo
- **Objetivo de la dimensión:** Conocer el impacto emocional que tendría el personal de enfermería al abandonar el establecimiento sanitario donde labora

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Pena material	5. Le causaría mucha pena material, en este momento, dejar esta institución, ¿aunque pudiera hacerlo?	4	4	4	
Pérdida de beneficios	6. ¿Solo sigue en el trabajo, porque no quiere perder los beneficios que tiene en el hospital?	4	4	4	
Escasez de alternativas laborales	7. Una de las consecuencias negativas para usted si dejara esta institución se derivaría de la escasez de alternativas laborales de que dispondría?	4	4	4	

Impacto de vida	8. Gran parte de su vida se vería afectada si decidiera abandonar esta institución en este momento?	4	4	4	
-----------------	---	---	---	---	--

- **Tercera dimensión:** Normativo

- **Objetivo de la dimensión:** Conocer el sentimiento de obligación que el personal de enfermería siente hacia la institución y el deseo de cumplir con sus expectativas.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/recomendaciones
Obligación personal	9. No dejaría esta institución en este momento porque siente que tiene una obligación personal con los líderes superiores que dirigen el hospital?	4	4	4	
Deber moral	10. Siente que no tiene ningún deber moral de permanecer en la institución en la que está actualmente?	4	4	4	
Sensación de ventaja	11. ¿Aunque fuera una ventaja para usted, cree que sería correcto dejar el hospital en este momento?	4	4	4	
Sentimiento de culpa	12. ¿Se sentiría culpable de no cumplir sus metas, si dejara ahora el hospital?	4	4	4	
Deber hacia la institución	13. Siente usted que tiene un gran deber para con el hospital?	4	4	4	



Firma del Evaluador

Evaluación por juicio de expertos

Instrumento 1

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos" dirigido al personal de enfermería de un hospital de especialidades. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa Calidad de las prestaciones asistenciales y Gestión del riesgo en salud, como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dorila Janeth Monar Gavilánez		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()	
Área de Formación académica:	Clínica (X)	Social ()	Organizacional ()
	Educativa ()		
Áreas de experiencia profesional:	Enfermería		
Institución donde labora:	Hospital de especialidades Teodoro Maldonado Carbo.		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de calidad de vida laboral en hospitales públicos.
Autores:	Salvatierra, Sandy (2023)
Procedencia:	Ecuador
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	Entre 5 y 10 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal de enfermería
Significación:	La escala de calidad de vida laboral está compuesta por 55 preguntas, divididas en 4 dimensiones, la primera dimensión bienestar individual con 14 preguntas; la segunda dimensión condiciones y medio ambiente del trabajo con 12 preguntas, la tercera dimensión organización con 14 preguntas y la cuarta dimensión bienestar logrado a través del trabajo con

15 preguntas, con la codificación de respuestas: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2), nunca (1).

9. Soporte teórico

Escala/AREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Calidad de vida laboral. Es el resultado de una interrelación entre el individuo, su entorno de trabajo, y los grupos formales e informales alrededor del ámbito organizacional que se encuentra siempre en evolución (Hernández et al., 2017).	Bienestar individual	Se refiere al bienestar emocional y físico del trabajador, su capacidad para manejar el estrés y para mantener una buena salud (Leitão et al., 2019).
	Condiciones y medio ambiente del trabajo	Se refiere a la capacidad del trabajador para desarrollar sus tareas sin ponerse en peligro y la calidad de los elementos tangibles que conforman el entorno de trabajo (Hernández et al., 2017).
	Organización	Se trata de la estructura de la institución, la comunicación y la cultura laboral. Una organización bien organizada y con una cultura laboral positiva puede optimizar la calidad de vida de los trabajadores de enfermería y aumentar su compromiso organizacional (Hernández et al., 2017).
	Bienestar obtenido a través del trabajo	En lo que respecta a la dimensión del bienestar obtenido a través del trabajo, es posible analizar distintos indicadores, como la motivación, la satisfacción, el equilibrio laboral y personal, y el nivel de vida. La motivación laboral se refiere al impulso interno que experimenta un individuo para realizar su trabajo de manera efectiva y satisfactoria (Rojas et al., 2021). La satisfacción en el trabajo, por su parte, se relaciona con el grado en que los empleados se sienten contentos y satisfechos con sus tareas y el entorno laboral (Montoya et al., 2020). El equilibrio laboral y personal alude a la capacidad de los empleados para gestionar y armonizar sus responsabilidades profesionales y personales. Por último, el nivel de vida hace referencia al grado de bienestar material y económico que se alcanza a través del trabajo (Ayala & García, 2019).

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la calidad de vida laboral del personal de enfermería en un hospital de especialidades. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos.

- **Primera dimensión:** Bienestar individual
- **Objetivo de la dimensión:** Medir el nivel de bienestar individual del personal de enfermería en el trabajo diario.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	observaciones/ recomendaciones
Equipo de trabajo	1. Siente que trabaja con un equipo humano unido y colaborativo?	4	4	4	
Misión organizacional	2. Se identifica con la misión del hospital de especialidades?	4	4	4	
Mantenimiento	3. Se realiza mantenimiento de equipos biomédicos?	4	4	4	
Evaluación justa	4. Considera que el puntaje de la evaluación del desempeño que recibe es justo?	4	4	4	
Retroalimentación	5. Recibe retroalimentación de temas de seguridad del paciente frecuentemente?	4	4	4	
Relación de trabajo	6. La relación con sus colegas y superiores en el trabajo es respetuosa y cordial?	4	4	4	
Capacitación	7. El departamento de docencia del hospital satisface las necesidades de capacitación interna?	4	4	4	
Logros personales	8. Siente que su trabajo le permite alcanzar logros personales?	4	4	4	
Ayuda de compañeros	9. Recibe ayuda de sus compañeros de labores en la realización de tareas o actividades cuando la requiere?	4	4	4	
Desarrollo personal	10. El hospital le brinda oportunidades de desarrollo personal?	4	4	4	
Instalaciones limpias	11. Las instalaciones del hospital de	4	4	4	

	especialidades se mantienen limpias?				
Planes de jubilación	12. Tiene planes personales cuando le toque jubilarse?	4	4	4	
Funciones definidas	13. Sus funciones como licenciado/a o auxiliar de enfermería están claramente definidas?	4	4	4	
Puesto de trabajo	14. Recibe reconocimiento en su puesto de trabajo?	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Condiciones y medio ambiente de trabajo
- **Objetivo de la dimensión:** Evaluar las condiciones y el medio ambiente de trabajo donde se desenvuelve el personal de enfermería.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	observación/ recomendación
Condiciones físicas	15. Las condiciones físicas del hospital de especialidades son adecuadas	4	4	4	
Estabilidad	16. Considera que posee estabilidad laboral actualmente?	4	4	4	
Disposiciones de equipos	17. Cuenta con los insumos y equipos biomédicos necesarios para realizar su trabajo eficientemente?	4	4	4	
Derechohabientes	18. El hospital garantiza el acceso a los servicios de salud y beneficios para el personal de enfermería como derechohabientes o beneficiarios?	4	4	4	
Insumos de calidad	19. El hospital proporciona insumos de calidad?	4	4	4	
Fatiga muscular	20. Experimenta fatiga muscular al concluir la jornada laboral?	4	4	4	
Condiciones ambientales	21. Las condiciones ambientales en su lugar de trabajo son confortables y seguras?	4	4	4	
Contratación	22. El proceso de contratación como				

	licenciado/a o auxiliar de enfermería fue transparente y justo?	4	4	4	
Capacidad técnica	23. Cuenta con las habilidades técnicas necesarias para desempeñar eficientemente su labor	4	4	4	
Ambiente grato	24. El ambiente de trabajo en su unidad o área es agradable	4	4	4	
Salud general	25. Su trabajo tiene un impacto positivo en su salud general	4	4	4	
Presión laboral	26. Siente una presión laboral excesiva en su trabajo	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Organización**

- **Objetivo de la dimensión:** Conocer la estructura de las relaciones existentes entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	observaciones/ recomendaciones
Comunicación efectiva	27. La comunicación en su lugar de trabajo es efectiva y fluida	4	4	4	
Libertad de expresión	28. Siente que tiene la libertad de expresar sus ideas	4	4	4	
Creatividad e innovación	29. Se fomenta la creatividad y la innovación en su lugar de trabajo?	4	4	4	
Oportunidad de ascenso	30. Existe la oportunidad de ascenso en el hospital?	4	4	4	
Reconocimiento del jefe	31. Su jefe o superior reconoce y valora su trabajo?	4	4	4	
Fomento de trabajo en equipo	32. Se promueve y fomenta el trabajo en equipo	4	4	4	
Iniciativa laboral	33. Recibe motivación para ser proactivo en su trabajo?	4	4	4	
Colaboración	34. Existe un ambiente de colaboración y apoyo mutuo entre los miembros del equipo de enfermería?	4	4	4	
Interés laboral	35. El hospital de especialidades	4	4	4	

	muestra interés por su bienestar laboral?				
Disposición de apoyo	36. El hospital proporciona los recursos y el apoyo necesario para ejecutar eficientemente su trabajo?	4	4	4	
Pertenencia institucional	37. Se siente parte de la institución y se identifica con sus valores y objetivos?	4	4	4	
Inducción al puesto	38. Recibió una inducción adecuada cuando ingresó a su puesto de trabajo?	4	4	4	
Manuales actualizados	39. Los manuales y documentos de referencia relacionados con su trabajo como licenciado/a o auxiliar de enfermería se mantienen actualizados?	4	4	4	
Identificación en servicio	40. Se siente identificado como un buen licenciado/a o auxiliar de enfermería con el servicio que brinda?	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Bienestar logrado a través del trabajo
- **Objetivo de la dimensión:** Evaluar el nivel de bienestar del personal de enfermería con las prestaciones y servicios ofrecidos por la institución sanitaria

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/recomendaciones
Opinión de la organización	41. Tiene una opinión positiva sobre la organización de la institución sanitaria en la que trabaja?	4	4	4	
Motivación laboral	42. Se siente motivado y entusiasmado en su trabajo como licenciado/a o auxiliar de enfermería?	4	4	4	
Reconocimiento de clientes	43. Recibe reconocimiento de los pacientes a los que brinda atención?	4	4	4	
Nivel de vida	44. Su trabajo le permite mantener un nivel de vida medio y	4	4	4	

	cubrir sus necesidades económicas?				
Habilidades	45. Puede desarrollar sus habilidades y potencialidades en su puesto de trabajo?	4	4	4	
Imagen del trabajo	46. Considera que su profesión de licenciado/a o auxiliar de enfermería tiene una imagen positiva y respetada en su lugar de trabajo?	4	4	4	
Equilibrio laboral y personal	47. Puede mantener un equilibrio adecuado entre su vida laboral y personal para el ejercicio óptimo de sus funciones?	4	4	4	
Remuneración	48. Considera que su remuneración y beneficios son justos y acordes a su puesto de trabajo?	4	4	4	
Logro de metas	49. Siente que logra las metas y objetivos institucionales en su trabajo?	4	4	4	
Relación con las personas	50. Disfruta de relaciones personales y laborales significativas con sus compañeros de trabajo?	4	4	4	
Satisfacción en el trabajo	51. Se siente satisfecho/a y realizado/a en su trabajo?	4	4	4	
Relevancia social	52. Considera que su trabajo es socialmente relevante y tiene un impacto positivo en la comunidad?	4	4	4	
Tiempo libre	53. Dispone de tiempo libre para compartir con su familia?	4	4	4	
Muestras de gratitud	54. Recibe muestras de gratitud por parte de sus superiores?	4	4	4	
Responsabilidad laboral	55. ¿Se siente responsable y comprometida con las actividades y tareas que tiene como licenciada y auxiliar de enfermería, respectivamente?	4	4	4	



El código QR está vinculado a:
DORILA JANETH MONAR GAVILANEZ

Firma del Evaluador

Instrumento 2

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para la evaluación del instrumento "Cuestionario para evaluar el compromiso organizacional" dirigido al personal de enfermería de un hospital de especialidades. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa Calidad de las prestaciones asistenciales y Gestión del riesgo en salud, como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

2. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dorila Janeth Monar Gavilánez		
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()		
Área de Formación académica:	Clínica (X)	Social ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Enfermería		
Institución donde labora:	Hospital de especialidades Teodoro Maldonado Carbo.		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	

6. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

7. Datos de la escala

Nombre de la prueba:	Cuestionario para evaluar el compromiso organizacional
Autores:	Salvatierra, Sandy (2023)
Procedencia:	Ecuador
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	Entre 5 y 10 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal de enfermería
Significación:	El cuestionario de compromiso organizacional se compone de 13 preguntas dividido en tres dimensiones, la primera dimensión que corresponde al afectivo contiene 4 preguntas, la dimensión continuo con 4 preguntas y la tercera dimensión normativo con 5 preguntas, con la codificación: totalmente de acuerdo (5), de acuerdo (4), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), en desacuerdo (2), totalmente en desacuerdo (1).

8. Soporte teórico

Escala/AREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Compromiso organizacional Se refiere a una variedad de aspectos que involucran el estado emocional y psicológico de los empleados en relación con la empresa para la cual trabajan (Neves et al., 2018).	Afectivo	La dimensión afectiva implica los sentimientos y emociones positivas que los trabajadores experimentan hacia su organización, como la lealtad, el orgullo y el entusiasmo. (Calderón, 2022).
	Continuo	La dimensión de compromiso continuo refiere al costo que tendría para el empleado abandonar el establecimiento sanitario, ya sea en términos económicos, emocionales o de tiempo invertido en la misma. (Calderón, 2022).
	Normativo	El compromiso normativo se trata de las obligaciones que los empleados sienten hacia la institución, ya sea por normas sociales, éticas o de responsabilidad. El compromiso se corresponde con el sentimiento de obligación que el trabajador siente hacia la institución y su deseo de cumplir con sus expectativas (Calderón, 2022).

9. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para evaluar el compromiso organizacional del personal de enfermería de un hospital de especialidades. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario para evaluar el compromiso organizacional del personal de enfermería de un hospital de especialidades

- **Primera dimensión:** Afectivo
- **Objetivo de la dimensión:** Evaluar el aspecto afectivo del personal de enfermería hacia la institución sanitaria.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Vínculo emocional	1. No se siente "emocionalmente vinculado" al hospital de especialidades?	4	4	4	
Trascendencia	2. El hospital de especialidades tiene un gran significado personal para usted?	4	4	4	
Deseo de permanencia	3. Estaría muy contento de pasar el resto de su ejercicio profesional en el hospital de especialidades?	4	4	4	
Pertenencia	4.No se siente parte de esta institución?	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Continuo
- **Objetivo de la dimensión:** Conocer el impacto emocional que tendría el personal de enfermería al abandonar el establecimiento sanitario donde labora

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Pena material	5. Le causaría mucha pena material, en este momento, dejar esta institución, ¿aunque pudiera hacerlo?	4	4	4	
Pérdida de beneficios	6. ¿Solo sigue en el trabajo, porque no quiere perder los beneficios que tiene en el hospital?	4	4	4	
Escasez de alternativas laborales	7. Una de las consecuencias negativas para usted si dejara esta institución se derivaría de la escasez de alternativas laborales de que dispondría?	4	4	4	

Impacto de vida	8. Gran parte de su vida se vería afectada si decidiera abandonar esta institución en este momento?	4	4	4	
-----------------	---	---	---	---	--

- **Tercera dimensión:** Normativo
- **Objetivo de la dimensión:** Conocer el sentimiento de obligación que el personal de enfermería siente hacia la institución y el deseo de cumplir con sus expectativas.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/recomendaciones
Obligación personal	9. No dejaría esta institución en este momento porque siente que tiene una obligación personal con los líderes superiores que dirigen el hospital?	4	4	4	
Deber moral	10. Siente que no tiene ningún deber moral de permanecer en la institución en la que está actualmente?	4	4	4	
Sensación de ventaja	11. ¿Aunque fuera una ventaja para usted, cree que sería correcto dejar el hospital en este momento?	4	4	4	
Sentimiento de culpa	12. ¿Se sentiría culpable de no cumplir sus metas, si dejara ahora el hospital?	4	4	4	
Deber hacia la institución	13. Siente usted que tiene un gran deber para con el hospital?	4	4	4	



Creado: 20/07/2023 10:00:00 AM
 DORILA JANETH MONAR
 GAVILANEZ

Firma del Evaluador

Anexo 5. Cálculo de la muestra

$$n = \frac{1,000 * 1.96^2 * 0.50 * 0.50}{0.05^2 * (1,000 - 1) + 1.96^2 * 0.50 * 0.50} = 278$$

Población (N)	1,000
Probabilidad de éxito (p)	50%
Probabilidad de fracaso (q)	50%
Nivel de confianza (Z)	95% = 1.96
Error máximo admisible (d)	5%

Base de compromiso organizacional

OTROS DATOS	DIMENSION 1					DIMENSION 2				DIMENSION 3					P_V I		
	1	2	3	4	P_D1_ VI	1	1	1	1	P_D2_ VI	2	2	2	3		3	P_D3_ VI
Sujeto 1	4	5	3	5	17	5	2	2	5	14	1	4	1	5	5	16	47
Sujeto 2	1	5	5	5	16	1	1	2	3	7	5	5	2	3	5	20	43
Sujeto 3	5	5	5	5	20	5	1	1	1	8	1	5	1	1	5	13	41
Sujeto 4	5	1	1	5	12	1	1	1	1	4	1	5	1	1	1	9	25
Sujeto 5	5	4	4	4	17	3	1	4	3	11	3	3	3	3	4	16	44
Sujeto 6	4	1	2	4	11	1	2	2	1	6	2	4	1	2	1	10	27
Sujeto 7	5	2	2	5	14	1	1	1	1	4	1	5	1	2	1	10	28
Sujeto 8	2	4	4	4	14	5	2	4	4	15	4	4	4	4	3	19	48
Sujeto 9	4	4	4	5	17	4	2	3	3	12	3	4	4	3	3	17	46
Sujeto 10	1	5	4	1	11	1	5	1	5	12	2	4	5	5	5	21	44
Sujeto 11	4	4	5	4	17	2	2	3	4	11	5	4	4	3	4	20	48
Sujeto 12	4	2	2	2	10	2	4	4	4	14	1	2	4	1	1	9	33
Sujeto 13	4	1	2	5	12	2	2	1	2	7	1	4	2	2	2	11	30
Sujeto 14	5	1	1	5	12	1	1	1	1	4	1	5	1	1	1	9	25
Sujeto 15	4	1	1	4	10	2	2	2	2	8	2	4	2	3	5	16	34
Sujeto 16	5	5	5	5	20	5	1	5	5	16	1	5	5	1	5	17	53
Sujeto 17	4	5	3	5	17	5	2	2	5	14	1	4	1	5	5	16	47
Sujeto 18	3	5	5	3	16	1	1	1	1	4	1	5	2	1	1	10	30
Sujeto 19	3	5	5	3	16	1	1	1	3	6	3	3	3	3	2	14	36
Sujeto 20	5	3	3	5	16	1	1	1	3	6	1	5	1	1	1	9	31
Sujeto 21	2	4	4	2	12	3	3	3	3	12	4	4	4	4	4	20	44
Sujeto 22	4	1	1	4	10	2	2	2	2	8	2	4	2	3	5	16	34
Sujeto 23	5	5	5	5	20	5	1	5	5	16	3	4	5	5	5	22	58
Sujeto 24	3	4	2	4	13	2	2	4	4	12	4	4	2	4	4	18	43
Sujeto 25	5	4	4	4	17	3	1	4	3	11	3	3	3	3	4	16	44
Sujeto 26	5	1	1	5	12	1	1	1	1	4	1	5	1	1	1	9	25
Sujeto 27	4	2	2	4	12	3	2	3	2	10	3	3	3	3	2	14	36
Sujeto 28	3	3	1	4	11	3	2	3	3	11	3	4	2	2	3	14	36
Sujeto 29	4	2	2	4	12	3	3	2	2	10	2	4	2	2	2	12	34
Sujeto 30	5	5	5	5	20	5	1	1	1	8	1	5	1	1	5	13	41
Sujeto 31	1	5	4	3	13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	40
Sujeto 32	5	1	1	2	9	3	1	1	1	6	3	3	5	2	4	17	32
Sujeto 33	5	4	5	5	19	5	1	4	4	14	1	5	4	4	3	17	50
Sujeto 34	5	5	5	5	20	5	3	2	4	14	4	5	1	5	5	20	54
Sujeto 35	5	1	1	5	12	1	1	1	1	4	1	5	1	1	1	9	25
Sujeto 36	5	1	1	4	11	2	2	4	3	11	3	3	3	3	3	15	37
Sujeto 37	2	4	4	2	12	3	3	3	3	12	4	4	4	4	4	20	44
Sujeto 38	2	4	2	4	12	2	2	2	2	8	5	1	5	5	5	21	41
Sujeto 39	5	2	2	5	14	1	1	1	1	4	1	5	1	2	1	10	28
Sujeto 40	2	3	4	3	12	4	4	4	4	16	3	3	3	3	3	15	43
Sujeto 41	3	4	5	5	17	4	1	2	1	8	3	4	2	4	5	18	43
Sujeto 42	4	4	4	5	17	2	2	4	4	12	2	4	2	2	4	14	43
Sujeto 43	4	1	2	4	11	1	2	2	1	6	2	4	1	2	1	10	27
Sujeto 44	2	4	2	4	12	2	2	2	2	8	5	1	5	5	5	21	41
Sujeto 45	4	4	3	4	15	4	3	4	5	16	2	4	2	2	4	14	45
Sujeto 46	4	2	2	4	12	2	2	2	2	8	2	4	2	1	2	11	31
Sujeto 47	1	4	4	4	13	4	2	4	4	14	4	4	4	3	4	19	46
Sujeto 48	5	1	1	5	12	2	2	2	2	8	1	5	1	1	1	9	29
Sujeto 49	4	4	4	5	17	4	2	3	3	12	3	4	4	3	3	17	46
Sujeto 50	4	5	3	5	17	5	2	2	5	14	1	4	1	5	5	16	47
Sujeto 51	5	2	2	5	14	1	1	1	1	4	1	5	1	2	1	10	28
Sujeto 52	4	4	3	4	15	4	3	4	5	16	2	4	2	2	4	14	45
Sujeto 53	4	4	3	4	15	4	2	2	3	11	4	4	2	3	3	16	42
Sujeto 54	2	3	4	3	12	4	4	4	4	16	3	3	3	3	3	15	43

Sujeto 55	4	1	1	4	10	5	2	4	4	15	5	5	5	5	5	25	50
Sujeto 56	5	5	5	5	20	5	1	5	5	16	3	4	5	5	5	22	58
Sujeto 57	3	5	5	3	16	5	3	4	4	16	4	5	1	1	4	15	47
Sujeto 58	3	4	3	2	12	3	3	4	4	14	3	2	3	4	4	16	42
Sujeto 59	4	1	2	5	12	1	2	1	1	5	1	5	1	1	1	9	26
Sujeto 60	4	4	5	4	17	2	2	3	4	11	5	4	4	3	4	20	48
Sujeto 61	5	3	4	3	15	3	3	4	3	13	3	3	4	4	4	18	46
Sujeto 62	5	4	4	4	17	4	2	2	2	10	4	4	2	2	4	16	43
Sujeto 63	4	2	2	4	12	3	3	2	2	10	2	4	2	2	2	12	34
Sujeto 64	3	3	4	3	13	3	3	4	4	14	3	3	3	2	3	14	41
Sujeto 65	4	2	2	4	12	2	2	2	2	8	3	4	2	3	2	14	34
Sujeto 66	4	1	2	5	12	1	2	1	1	5	1	5	1	1	1	9	26
Sujeto 67	5	4	3	5	17	3	2	3	3	11	3	4	3	2	3	15	43
Sujeto 68	5	4	4	4	17	3	1	4	3	11	3	3	3	3	4	16	44
Sujeto 69	3	3	1	4	11	3	2	3	3	11	3	4	2	2	3	14	36
Sujeto 70	4	4	4	4	16	4	2	4	4	14	2	4	2	2	5	15	45
Sujeto 71	4	4	4	4	16	4	2	4	4	14	2	4	2	2	5	15	45
Sujeto 72	5	5	5	5	20	1	1	1	2	5	1	5	1	1	4	12	37
Sujeto 73	3	3	2	4	12	2	2	2	2	8	2	4	2	2	4	14	34
Sujeto 74	5	1	1	4	11	2	2	4	3	11	3	3	3	3	3	15	37
Sujeto 75	1	4	4	4	13	4	2	4	4	14	4	4	4	3	4	19	46
Sujeto 76	5	1	1	5	12	1	1	1	1	4	1	5	1	1	1	9	25
Sujeto 77	4	4	3	4	15	4	3	4	5	16	2	4	2	2	4	14	45
Sujeto 78	3	4	5	5	17	4	1	2	1	8	3	4	2	4	5	18	43
Sujeto 79	5	4	4	4	17	3	1	4	3	11	3	3	3	3	4	16	44
Sujeto 80	4	2	2	3	11	4	2	2	2	10	2	4	2	2	4	14	35
Sujeto 81	5	5	5	5	20	1	1	1	2	5	1	5	1	1	4	12	37
Sujeto 82	5	1	1	5	12	1	1	1	1	4	1	5	1	1	1	9	25
Sujeto 83	5	4	3	5	17	3	2	3	3	11	3	4	3	2	3	15	43
Sujeto 84	4	2	2	4	12	3	2	3	2	10	3	3	3	3	2	14	36
Sujeto 85	1	5	4	1	11	1	5	1	5	12	2	4	5	5	5	21	44
Sujeto 86	2	3	3	3	11	3	4	3	3	13	3	3	3	3	3	15	39
Sujeto 87	4	4	3	5	16	3	1	1	4	9	2	5	3	3	4	17	42
Sujeto 88	2	4	4	2	12	3	3	3	3	12	4	4	4	4	4	20	44
Sujeto 89	2	4	4	4	14	5	2	4	4	15	4	4	4	4	3	19	48
Sujeto 90	5	1	1	5	12	1	1	1	1	4	1	5	1	1	1	9	25
Sujeto 91	4	1	1	5	11	1	1	1	1	4	1	5	1	1	1	9	24
Sujeto 92	3	3	2	4	12	2	2	2	2	8	2	4	2	2	4	14	34
Sujeto 93	5	1	1	5	12	1	1	1	1	4	1	5	1	1	1	9	25
Sujeto 94	3	3	4	3	13	3	3	4	4	14	3	3	3	2	3	14	41
Sujeto 95	4	2	2	2	10	2	4	4	4	14	1	2	4	1	1	9	33
Sujeto 96	5	4	5	5	19	5	1	4	4	14	1	5	4	4	3	17	50
Sujeto 97	3	5	5	3	16	1	1	1	3	6	3	3	3	3	2	14	36
Sujeto 98	3	3	4	3	13	3	3	4	4	14	3	3	3	2	3	14	41
Sujeto 99	2	4	2	3	11	4	3	4	5	16	1	2	3	3	2	11	38
Sujeto 100	5	5	5	5	20	5	1	5	5	16	3	3	3	3	3	15	51
Sujeto 101	5	5	5	5	20	5	2	4	5	16	4	4	5	4	4	21	57
Sujeto 102	5	1	1	4	11	2	2	4	3	11	3	3	3	3	3	15	37
Sujeto 103	4	4	5	4	17	2	2	3	4	11	5	4	4	3	4	20	48
Sujeto 104	4	1	2	5	12	2	2	1	2	7	1	4	2	2	2	11	30
Sujeto 105	5	4	4	5	18	2	1	2	3	8	3	4	2	3	5	17	43
Sujeto 106	5	4	4	5	18	2	1	2	3	8	3	4	2	3	5	17	43
Sujeto 107	1	4	4	4	13	4	2	4	4	14	4	4	4	3	4	19	46
Sujeto 108	5	3	3	5	16	1	1	1	3	6	1	5	1	1	1	9	31
Sujeto 109	5	5	5	5	20	5	1	5	5	16	3	3	3	3	3	15	51
Sujeto 110	1	5	4	1	11	1	5	1	5	12	2	4	5	5	5	21	44
Sujeto 111	5	5	5	5	20	5	1	5	5	16	1	5	1	2	2	11	47
Sujeto 112	5	1	1	5	12	2	2	2	2	8	1	5	1	1	1	9	29

Sujeto 113	5	1	1	5	12	1	1	1	1	4	1	5	1	1	1	9	25
Sujeto 114	5	1	1	5	12	2	2	2	2	8	1	5	1	1	1	9	29
Sujeto 115	4	1	1	5	11	1	1	1	1	4	1	5	1	1	1	9	24
Sujeto 116	4	1	1	5	11	1	1	1	1	4	1	5	1	1	1	9	24
Sujeto 117	5	1	1	5	12	2	2	2	2	8	1	5	1	1	1	9	29
Sujeto 118	2	1	2	2	7	4	4	4	4	16	2	2	4	5	5	18	41
Sujeto 119	5	1	1	5	12	1	1	1	1	4	1	5	1	1	1	9	25
Sujeto 120	4	4	3	4	15	4	2	2	3	11	4	4	2	3	3	16	42
Sujeto 121	5	5	5	5	20	5	1	5	5	16	5	5	5	5	5	25	61
Sujeto 122	2	4	4	4	14	5	2	4	4	15	4	4	4	4	3	19	48
Sujeto 123	2	3	3	3	11	3	4	3	3	13	3	3	3	3	3	15	39
Sujeto 124	2	1	2	2	7	4	4	4	4	16	2	2	4	5	5	18	41
Sujeto 125	5	4	5	4	18	4	1	4	3	12	5	5	3	4	5	22	52
Sujeto 126	5	2	2	5	14	1	1	1	1	4	1	5	1	2	1	10	28
Sujeto 127	2	3	4	3	12	4	4	4	4	16	3	3	3	3	3	15	43
Sujeto 128	5	4	4	5	18	1	1	1	1	4	1	5	3	3	3	15	37
Sujeto 129	5	5	4	5	19	4	2	2	2	10	4	4	4	4	4	20	49
Sujeto 130	5	1	1	5	12	1	1	1	1	4	1	5	1	1	1	9	25
Sujeto 131	4	1	1	4	10	5	2	4	4	15	5	5	5	5	5	25	50
Sujeto 132	5	5	5	5	20	1	1	1	2	5	1	5	1	1	4	12	37
Sujeto 133	3	4	3	2	12	3	3	4	4	14	3	2	3	4	4	16	42
Sujeto 134	5	5	5	5	20	5	1	5	5	16	3	3	3	3	3	15	51
Sujeto 135	5	1	2	4	12	4	1	1	1	7	4	2	4	4	4	18	37
Sujeto 136	5	5	5	5	20	1	1	1	2	5	1	5	1	1	4	12	37
Sujeto 137	4	2	2	2	10	2	4	4	4	14	1	2	4	1	1	9	33
Sujeto 138	5	1	1	5	12	1	1	1	1	4	1	5	1	1	1	9	25
Sujeto 139	4	2	2	4	12	2	2	2	2	8	3	4	2	3	2	14	34
Sujeto 140	4	2	2	4	12	2	2	2	2	8	2	4	2	1	2	11	31
Sujeto 141	5	1	2	4	12	4	1	1	1	7	4	2	4	4	4	18	37
Sujeto 142	2	3	3	2	10	3	2	3	3	11	2	3	3	3	3	14	35
Sujeto 143	4	4	4	5	17	2	2	4	4	12	2	4	2	2	4	14	43
Sujeto 144	5	3	3	5	16	1	1	1	3	6	1	5	1	1	1	9	31
Sujeto 145	5	4	5	4	18	4	1	4	3	12	5	5	3	4	5	22	52
Sujeto 146	5	1	1	5	12	1	1	1	1	4	1	5	1	1	1	9	25
Sujeto 147	4	1	2	5	12	1	2	1	1	5	1	5	1	1	1	9	26
Sujeto 148	1	5	4	1	11	1	5	1	5	12	2	4	5	5	5	21	44
Sujeto 149	3	5	5	3	16	1	1	1	3	6	3	3	3	3	2	14	36
Sujeto 150	5	1	1	2	9	3	1	1	1	6	3	3	5	2	4	17	32
Sujeto 151	5	5	5	5	20	5	3	2	4	14	4	5	1	5	5	20	54
Sujeto 152	1	5	5	5	16	1	1	2	3	7	5	5	2	3	5	20	43
Sujeto 153	4	2	2	2	10	2	4	4	4	14	1	2	4	1	1	9	33
Sujeto 154	5	1	1	5	12	1	1	1	1	4	1	5	1	1	1	9	25
Sujeto 155	3	5	5	3	16	5	3	4	4	16	4	5	1	1	4	15	47
Sujeto 156	4	4	4	5	17	4	2	3	3	12	3	4	4	3	3	17	46
Sujeto 157	2	4	2	3	11	4	3	4	5	16	1	2	3	3	2	11	38
Sujeto 158	5	4	4	5	18	2	1	2	3	8	3	4	2	3	5	17	43
Sujeto 159	4	2	2	4	12	2	2	2	2	8	2	4	2	1	2	11	31
Sujeto 160	4	1	1	4	10	5	2	4	4	15	5	5	5	5	5	25	50
Sujeto 161	5	3	4	3	15	3	3	4	3	13	3	3	4	4	4	18	46
Sujeto 162	5	5	5	5	20	5	1	5	5	16	5	5	5	5	5	25	61
Sujeto 163	4	1	2	5	12	2	2	1	2	7	1	4	2	2	2	11	30
Sujeto 164	5	5	5	5	20	1	1	1	2	5	1	5	1	1	4	12	37
Sujeto 165	5	1	1	5	12	1	1	1	1	4	1	5	1	1	1	9	25
Sujeto 166	4	4	4	5	17	2	2	4	4	12	2	4	2	2	4	14	43
Sujeto 167	2	5	3	4	14	4	1	4	4	13	3	3	4	4	4	18	45
Sujeto 168	5	1	2	4	12	4	1	1	1	7	4	2	4	4	4	18	37
Sujeto 169	4	4	5	4	17	4	2	4	5	15	2	3	5	3	5	18	50
Sujeto 170	5	5	5	5	20	5	1	1	1	8	1	5	1	1	5	13	41

Sujeto 171	4	1	1	5	11	1	1	1	1	4	1	5	1	1	1	9	24
Sujeto 172	3	5	5	3	16	5	3	4	4	16	4	5	1	1	4	15	47
Sujeto 173	2	3	3	3	11	3	4	3	3	13	3	3	3	3	3	15	39
Sujeto 174	3	4	2	4	13	2	2	4	4	12	4	4	2	4	4	18	43
Sujeto 175	5	1	1	5	12	1	1	1	1	4	1	5	1	1	1	9	25
Sujeto 176	5	2	2	5	14	1	1	1	1	4	1	5	1	2	1	10	28
Sujeto 177	3	4	3	2	12	3	3	4	4	14	3	2	3	4	4	16	42
Sujeto 178	5	1	1	5	12	1	1	1	1	4	1	5	1	1	1	9	25
Sujeto 179	4	2	2	3	11	4	2	2	2	10	2	4	2	2	4	14	35
Sujeto 180	5	1	1	5	12	1	1	1	1	4	1	5	1	1	1	9	25
Sujeto 181	4	4	4	4	16	4	2	4	4	14	2	4	2	2	5	15	45
Sujeto 182	2	3	3	2	10	3	2	3	3	11	2	3	3	3	3	14	35
Sujeto 183	4	2	2	3	11	4	2	2	2	10	2	4	2	2	4	14	35
Sujeto 184	5	5	5	5	20	5	1	5	5	16	1	5	1	2	2	11	47
Sujeto 185	1	5	4	1	11	1	5	1	5	12	2	4	5	5	5	21	44
Sujeto 186	3	3	2	4	12	2	2	2	2	8	2	4	2	2	4	14	34
Sujeto 187	5	5	5	5	20	5	2	4	5	16	4	4	5	4	4	21	57
Sujeto 188	5	4	4	5	18	1	1	1	1	4	1	5	3	3	3	15	37
Sujeto 189	5	5	5	5	20	5	1	1	1	8	1	5	1	1	5	13	41
Sujeto 190	4	4	3	5	16	3	1	1	4	9	2	5	3	3	4	17	42
Sujeto 191	5	3	4	3	15	3	3	4	3	13	3	3	4	4	4	18	46
Sujeto 192	3	5	5	3	16	1	1	1	1	4	1	5	2	1	1	10	30
Sujeto 193	2	3	4	3	12	4	4	4	4	16	3	3	3	3	3	15	43
Sujeto 194	4	4	3	5	16	3	1	1	4	9	2	5	3	3	4	17	42
Sujeto 195	3	3	4	3	13	3	3	4	4	14	3	3	3	2	3	14	41
Sujeto 196	4	1	1	4	10	2	2	2	2	8	2	4	2	3	5	16	34
Sujeto 197	5	4	4	5	18	1	1	1	1	4	1	5	3	3	3	15	37
Sujeto 198	3	5	5	3	16	1	1	1	3	6	3	3	3	3	2	14	36
Sujeto 199	5	4	4	4	17	4	2	2	2	10	4	4	2	2	4	16	43
Sujeto 200	4	5	3	5	17	5	2	2	5	14	1	4	1	5	5	16	47
Sujeto 201	5	5	4	5	19	4	2	2	2	10	4	4	4	4	4	20	49
Sujeto 202	2	4	4	2	12	3	3	3	3	12	4	4	4	4	4	20	44
Sujeto 203	5	5	5	5	20	5	1	5	5	16	3	4	5	5	5	22	58
Sujeto 204	4	2	2	4	12	3	3	2	2	10	2	4	2	2	2	12	34
Sujeto 205	5	1	1	5	12	1	2	2	1	6	2	4	2	2	2	12	30
Sujeto 206	4	1	2	5	12	2	2	1	2	7	1	4	2	2	2	11	30
Sujeto 207	5	1	1	2	9	3	1	1	1	6	3	3	5	2	4	17	32
Sujeto 208	5	1	1	5	12	1	1	1	1	4	1	5	1	1	1	9	25
Sujeto 209	5	1	1	5	12	1	1	1	1	4	1	5	1	1	1	9	25
Sujeto 210	5	4	4	5	18	2	1	2	3	8	3	4	2	3	5	17	43
Sujeto 211	3	3	1	2	9	3	3	3	2	11	2	4	2	2	2	12	32
Sujeto 212	4	2	2	3	11	4	2	2	2	10	2	4	2	2	4	14	35
Sujeto 213	3	3	1	4	11	3	2	3	3	11	3	4	2	2	3	14	36
Sujeto 214	3	4	2	4	13	2	2	4	4	12	4	4	2	4	4	18	43
Sujeto 215	4	2	2	4	12	2	2	2	2	8	2	4	2	1	2	11	31
Sujeto 216	5	1	1	4	11	2	2	4	3	11	3	3	3	3	3	15	37
Sujeto 217	4	4	3	5	16	3	1	1	4	9	2	5	3	3	4	17	42
Sujeto 218	5	4	3	5	17	3	2	3	3	11	3	4	3	2	3	15	43
Sujeto 219	3	5	5	3	16	1	1	1	1	4	1	5	2	1	1	10	30
Sujeto 220	2	1	2	2	7	4	4	4	4	16	2	2	4	5	5	18	41
Sujeto 221	5	5	5	5	20	5	1	5	5	16	1	5	1	2	2	11	47
Sujeto 222	4	5	3	5	17	5	2	2	5	14	1	4	1	5	5	16	47
Sujeto 223	4	1	2	4	11	1	2	2	1	6	2	4	1	2	1	10	27
Sujeto 224	5	1	1	4	11	2	2	4	3	11	3	3	3	3	3	15	37
Sujeto 225	5	4	4	4	17	4	2	2	2	10	4	4	2	2	4	16	43
Sujeto 226	2	3	3	2	10	3	2	3	3	11	2	3	3	3	3	14	35
Sujeto 227	4	4	3	4	15	4	2	2	3	11	4	4	2	3	3	16	42
Sujeto 228	3	3	1	2	9	3	3	3	2	11	2	4	2	2	2	12	32

Sujeto 229	2	4	2	4	12	2	2	2	2	8	5	1	5	5	5	21	41
Sujeto 230	1	5	4	3	13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	40
Sujeto 231	5	1	1	5	12	1	2	2	1	6	2	4	2	2	2	12	30
Sujeto 232	5	5	5	5	20	5	1	5	5	16	1	5	5	1	5	17	53
Sujeto 233	4	4	3	4	15	4	3	4	5	16	2	4	2	2	4	14	45
Sujeto 234	4	4	5	4	17	4	2	4	5	15	2	3	5	3	5	18	50
Sujeto 235	4	2	2	4	12	3	2	3	2	10	3	3	3	3	2	14	36
Sujeto 236	5	4	5	5	19	5	1	4	4	14	1	5	4	4	3	17	50
Sujeto 237	5	5	4	5	19	4	2	2	2	10	4	4	4	4	4	20	49
Sujeto 238	4	1	2	4	11	1	2	2	1	6	2	4	1	2	1	10	27
Sujeto 239	2	4	4	4	14	5	2	4	4	15	4	4	4	4	3	19	48
Sujeto 240	5	4	4	5	18	1	1	1	1	4	1	5	3	3	3	15	37
Sujeto 241	5	1	1	5	12	1	2	2	1	6	2	4	2	2	2	12	30
Sujeto 242	5	4	5	4	18	4	1	4	3	12	5	5	3	4	5	22	52
Sujeto 243	5	4	4	4	17	4	2	2	2	10	4	4	2	2	4	16	43
Sujeto 244	5	5	5	5	20	5	1	5	5	16	3	4	5	5	5	22	58
Sujeto 245	3	3	1	2	9	3	3	3	2	11	2	4	2	2	2	12	32
Sujeto 246	5	5	5	5	20	5	1	5	5	16	5	5	5	5	5	25	61
Sujeto 247	5	1	1	5	12	1	1	1	1	4	1	5	1	1	1	9	25
Sujeto 248	4	2	2	4	12	3	2	3	2	10	3	3	3	3	2	14	36
Sujeto 249	2	3	3	3	11	3	4	3	3	13	3	3	3	3	3	15	39
Sujeto 250	5	1	1	2	9	3	1	1	1	6	3	3	5	2	4	17	32
Sujeto 251	2	5	3	4	14	4	1	4	4	13	3	3	4	4	4	18	45
Sujeto 252	3	4	5	5	17	4	1	2	1	8	3	4	2	4	5	18	43
Sujeto 253	4	4	5	4	17	4	2	4	5	15	2	3	5	3	5	18	50
Sujeto 254	5	1	1	5	12	1	2	2	1	6	2	4	2	2	2	12	30
Sujeto 255	5	5	5	5	20	5	1	5	5	16	5	5	5	5	5	25	61
Sujeto 256	3	5	5	3	16	1	1	1	3	6	3	3	3	3	2	14	36
Sujeto 257	5	5	5	5	20	5	2	4	5	16	4	4	5	4	4	21	57
Sujeto 258	5	5	5	5	20	5	1	5	5	16	1	5	5	1	5	17	53
Sujeto 259	1	5	5	5	16	1	1	2	3	7	5	5	2	3	5	20	43
Sujeto 260	4	1	1	4	10	5	2	4	4	15	5	5	5	5	5	25	50
Sujeto 261	4	4	4	5	17	4	2	3	3	12	3	4	4	3	3	17	46
Sujeto 262	4	1	2	5	12	2	2	1	2	7	1	4	2	2	2	11	30
Sujeto 263	4	4	5	4	17	2	2	3	4	11	5	4	4	3	4	20	48
Sujeto 264	4	2	2	4	12	2	2	2	2	8	3	4	2	3	2	14	34
Sujeto 265	4	4	4	5	17	4	2	3	3	12	3	4	4	3	3	17	46
Sujeto 266	4	4	5	4	17	2	2	3	4	11	5	4	4	3	4	20	48
Sujeto 267	2	4	2	3	11	4	3	4	5	16	1	2	3	3	2	11	38
Sujeto 268	1	5	4	3	13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	40
Sujeto 269	4	2	2	4	12	2	2	2	2	8	2	4	2	1	2	11	31
Sujeto 270	3	5	5	3	16	1	1	1	1	4	1	5	2	1	1	10	30
Sujeto 271	4	4	4	4	16	4	2	4	4	14	2	4	2	2	5	15	45
Sujeto 272	5	5	5	5	20	5	3	2	4	14	4	5	1	5	5	20	54
Sujeto 273	5	4	5	5	19	5	1	4	4	14	1	5	4	4	3	17	50
Sujeto 274	5	3	3	5	16	1	1	1	3	6	1	5	1	1	1	9	31
Sujeto 275	3	3	1	2	9	3	3	3	2	11	2	4	2	2	2	12	32
Sujeto 276	5	5	5	5	20	5	1	5	5	16	1	5	1	2	2	11	47
Sujeto 277	2	5	3	4	14	4	1	4	4	13	3	3	4	4	4	18	45
Sujeto 278	5	1	1	5	12	1	1	1	1	4	1	5	1	1	1	9	25

Anexo 7. Autorización de aplicación del instrumento

POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la Unidad, la paz y el Desarrollo"

Piura, 14 De Junio del 2023

SEÑORA
LIC. EVELYN PRISCILLA VARGAS HUMANANTE
HOSPITAL DE ESPECIALIDADES TEODORO MALDONADO CARBO

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación
REFERENCIA : Solicitud del interesado de fecha: 14 de Junio del 2023

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 Piura, 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: SALVATIERRA BRAVO SANDY LILIANA
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión de los Servicios de la Salud
- 4) Ciclo de estudios : Tercer ciclo
- 5) Título de la investigación : "CALIDAD DE VIDA LABORAL COMO PREDICTOR DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE ESPECIALIDADES, GUAYAQUIL 2023."

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,



Dr. Edwin Martín García Ramírez
Jefe UPG-UCV-Piura



Guayaquil, 23 de junio de 2023

Dr. Martín Edwin García Ramírez
Director de la Escuela de Posgrado
de la Universidad César Vallejo-Piura

Presente.

Asunto: Autorización para el trabajo de investigación

Es muy grato dirigirme a su persona para saludarle y a la vez informarle que, como jefa técnica del departamento de enfermería, doy el visto bueno para la realización del trabajo de investigación que lleva como título: **“Calidad de vida laboral como predictor del compromiso organizacional del personal de enfermería de un hospital de especialidades, Guayaquil 2023”** perteneciente a la Lic. Sandy Salvatierra Bravo; con la finalidad de obtener el grado académico de Magister en gestión de los servicios de salud.

Particular que comunico para fines pertinentes.



Lic. Evelyn Vargas Humanante
Jefa técnica de enfermería del HTMC