



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Compromiso organizacional y productividad laboral de las
enfermeras de un hospital público de Tacna, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTORA:

Ccalli Cuentas, Caty Vilma (orcid.org/0000-0002-8948-6320)

ASESORAS:

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

Dra. Meneses La Riva, Monica Elisa (orcid.org/0000-0001-6885-9207)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis hijas Geraldine y Valentina que son el motivo de mi día a día, por su compañía, tiempo y comprensión para permitirme cumplir con esta meta profesional, ya que son mi inspiración en toda meta que me he trazado.

AGRADECIMIENTO

Mi total agradecimiento a Dios, a mi docente Dra. Celia Emperatriz Mercado Marrufo por sus aportes y dedicación, a mis colegas quienes contribuyeron a la ejecución de este trabajo de investigación, a mis amigas por el aliento a continuar y a la Magister Kharina por su apoyo, tiempo, perseverancia y comprensión para poder concluir satisfactoriamente este proceso.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MERCADO MARRUFO CELIA EMPERATRIZ, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Compromiso organizacional y productividad laboral de las enfermeras de un hospital público de Tacna, 2023", cuyo autor es CCALLI CUENTAS CATY VILMA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 27 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MERCADO MARRUFO CELIA EMPERATRIZ DNI: 10061458 ORCID: 0000-0002-4187-106X	Firmado electrónicamente por: CMERCADOM el 29- 12-2023 19:58:59

Código documento Trilce: TRI - 0710820





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CCALLI CUENTAS CATY VILMA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Compromiso organizacional y productividad laboral de las enfermeras de un hospital público de Tacna, 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
CATY VILMA CCALLI CUENTAS DNI: 00790758 ORCID: 0000-0002-8948-6320	Firmado electrónicamente por: CCALLI el 27-12-2023 20:03:00

Código documento Trilce: TRI - 0710822



ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	40

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Validación de los instrumentos según expertos	15
Tabla 2. Confiabilidad de los instrumentos según prueba piloto	15
Tabla 3. Prueba de normalidad	16
Tabla 4. Distribución de frecuencia de las dimensiones del compromiso organizacional	18
Tabla 5. Distribución de frecuencia del nivel de compromiso organizacional	19
Tabla 6. Distribución de frecuencia de las dimensiones de productividad laboral	20
Tabla 7. Distribución de frecuencia del nivel de productividad laboral	21
Tabla 8. Correlación del compromiso afectivo y productividad laboral	22
Tabla 9. Correlación del compromiso normativo y productividad laboral	23
Tabla 10. Correlación del compromiso de continuidad y productividad laboral	24
Tabla 11. Correlación de la variable compromiso organizacional y productividad laboral	25

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo, determinar la relación entre el comportamiento organizacional y productividad laboral de las enfermeras de un hospital público de Tacna, 2023; una investigación de tipo básica, de nivel correlacional, diseño no experimental: transversal y descriptivo; trabajándose con una muestra de 106 enfermeras a través del muestreo no probabilístico por conveniencia, utilizando como instrumento dos cuestionarios elaborados por la investigadora del presente estudio. Resultados: El nivel del compromiso organizacional es medio en un 79,2% y alto en un 20,8%; y la productividad laboral es regular en un 62,3% y bueno en un 37,7%. Se concluye que, el compromiso organizacional y productividad laboral tienen relación directa y significativa de 0,000 ($p < 0,05$), un coeficiente de correlación positiva regular (0,566) a través de la prueba estadística Rho de Spearman.

Palabras clave: Comportamiento organizacional, productividad laboral, enfermeras.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between organizational behavior and work productivity of nurses in a public hospital in Tacna, 2023; a basic type of research, correlational level, non-experimental design: transversal and descriptive; working with a sample of 106 nurses through non-probabilistic convenience sampling, using two questionnaires prepared by the researcher of this study as an instrument. Results: The level of organizational commitment is medium at 79,2% and high at 20,8%; and labor productivity is regular at 62,3% and good at 37,7%. It is concluded that organizational commitment and work productivity have a direct and significant relationship of 0,000 ($p < 0,05$), a regular positive rating coefficient (0,566) through Spearman's Rho statistical test.

Keywords: Organizational behavior, work productivity, nurses.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy, el profesional de enfermería se encuentra en una etapa reflexiva por la pandemia del COVID-19, donde la coyuntura social, política, económica, tecnológica y salud ha hecho que nos enfrentemos en cada turno laborado con el coronavirus; asumiendo diferentes retos, roles y funciones, porque el contexto hospitalario no estaba preparado para una pandemia que arrasaba con las vidas humanas e incluso nuestra propia salud y de familiares, pero ante las exigencias del día, hemos impuesto nuestro compromiso afectivo, normativo y continuo para ofrecer un servicio de salud con calidad al paciente. La dirección hospitalaria reconoció el gran valor del profesional de la salud como la primera línea de acción, constituyendo uno de los recursos más importantes y fundamentales para lograr ventajas competitivas y productividad en los servicios sanitarios (OPS, 2023).

La OPS reveló que para evidenciar un máximo provecho y productividad en los trabajadores se requiere que las condiciones laborales sean seguro, saludable, satisfactorio, equitativo y justo (OPS, 2023). La productividad en salud representa un parámetro esencial para medir la competitividad de un profesional de la salud, pero fundamentalmente el valor que genera en sus atenciones para el paciente y la organización, es decir la eficiencia.

La OMS y OPS emitieron un documento sobre el avance de Enfermería en América Latina donde indicaron que enfermería se caracteriza fundamentalmente por su trabajo en equipo, razonamiento crítico, compromiso, reconocimiento de la diversidad/ multiculturalidad, capacidad de negociación y automatización (OPS/OMS, 2023).

El compromiso de enfermería es cerrar brechas de calidad para asegurar y mantener servicios esenciales que hacen efectivo al ejercicio del derecho y acceso a la salud. En el Perú, Ministerio de Salud (MINSA), por intermedio del Sistema de Gestión de Salud (SGS) ha establecido pilares e indicadores sanitarios en relación al año meta 2023, donde cada hospital reporta sus avances y ejecución de actividades (ESAN, 2017).

En Tacna, en julio del 2023, se reportó una muerte materna pos intervención quirúrgica de una cesárea, que dio a luz gemelos (La República, 2023); tal hecho, involucra al médico, obstetra, enfermera y técnico de enfermería, que tuvo un gran impacto a nivel local y nacional por el poco compromiso de cuidado que manejaron. Esto y otros sucesos ocasionan aumentos de reclamos, quejas y eventos del paciente insatisfechos sobre la atención que reciben. El hospital público de Tacna realiza capacitaciones, concursos y eventos con ponentes a nivel local y nacional de las diferentes especialidades, observándose poca asistencia e involucramiento del personal de salud, y este no se siente parte protagónica de la gestión hospitalaria, solo cumpliendo una programación laboral. El profesional de enfermería realiza reporte de productividad de forma diaria por turnos en cada servicio en mención a la: valoración y control de signos vitales, administración de tratamiento, procedimientos, monitoreo hemodinámico, intervenciones de especialidad, talleres y consejerías, actividades asistenciales e intervención administrativa; que luego son enviados al departamento de enfermería para el consolidado total, pero estos registros no son llenados de forma consciente a la realidad que se presta el servicio y/o cuidado. Además, el profesional de enfermería desconoce los resultados de eficiencia y eficacia de los indicadores en salud que son evaluados.

Por tal motivo se planteó como pregunta general: ¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y productividad laboral de las enfermeras de un hospital público de Tacna, 2023? y con preguntas específicas: 1. ¿Qué relación existe entre el compromiso afectivo y productividad laboral de las enfermeras de un hospital público de Tacna, 2023?, 2. ¿Qué relación existe entre el compromiso normativo y productividad laboral de las enfermeras de un hospital público de Tacna, 2023? y 3. ¿Qué relación existe entre el compromiso de continuidad y productividad laboral de las enfermeras de un hospital público de Tacna, 2023?

Esta investigación tuvo una Justificación Teórica, porque son temas importantes dentro de una organización y más aún para los directivos y jefes que asumen la gestión en los servicios de salud, quienes deben tomar decisiones resolutivas para el alcance de los objetivos en relación a su misión, visión y valores institucionales; se usó la literatura y estudios como la base científica del presente

estudio para todo hallazgo que se genere. Justificación Metodológica, para un mejor campo de análisis se trabajó con el grupo profesional de enfermería, independientemente de su modalidad laboral, de los diferentes servicios del hospital a través de instrumentos que son validados garantizando su confiabilidad en la ejecución. Justificación Práctica, permitió identificar si el compromiso organizacional tenía algún nivel de relación con la productividad, partiendo que los profesionales de enfermería están expuesto a demandas exigentes y necesitan emitir una respuesta rápida, donde el paciente es el primer receptor del cuidado que se brinde, que implica su ética y vocación profesional en los diferentes turnos programados, ya que enfermería proporcionan una alta eficacia y eficiencia organizacional.

Planteado el problema, el objetivo general fue: determinar la relación entre el compromiso organizacional y productividad laboral de las enfermeras de un hospital público de Tacna, 2023; y con los objetivos específicos de: 1. Identificar la relación que existe entre el compromiso afectivo y productividad laboral de las enfermeras de un hospital público de Tacna, 2023; 2. Identificar la relación que existe entre el compromiso normativo y productividad laboral de las enfermeras de un hospital público de Tacna, 2023; y 3. Identificar la relación que existe entre el compromiso de continuidad y productividad laboral de las enfermeras de un hospital público de Tacna, 2023.

Habiéndose identificado el problema de investigación, como hipótesis general se consideró: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y productividad laboral de las enfermeras de un hospital público de Tacna, 2023. Con Hipótesis Específicas: 1. Existe una relación significativa entre el compromiso afectivo y productividad laboral de las enfermeras de un hospital público de Tacna, 2023; 2. Existe una relación significativa entre el compromiso normativo y productividad laboral de las enfermeras de un hospital público de Tacna, 2023; y 3. Existe una relación significativa entre el compromiso de continuidad y productividad laboral de las enfermeras de un hospital público de Tacna, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Existen estudios a nivel nacional en relación al compromiso organizacional y productividad en enfermería, el que se centran en este grupo profesional, que forma el marco de referencia de la presente, tales son:

Uriarte (2022) en Chiclayo. Determinó la relación entre desempeño y productividad laboral en enfermeras. Estudio básico, correlacional, diseño no experimental, aplicado en 70 enfermeras. Encontró: el nivel de desempeño laboral es regular en un 61,7%, eficiente en un 34,6% y deficiente en un 3,7%, y la productividad laboral tiene un nivel regular en un 53,1%, eficiente en un 43,2% y deficiente en un 3,7%. Concluyó: existe relación directa entre las variables, por tanto, se puede afirmar que a mayor desempeño es mayor la productividad en enfermería.

Canales (2022) en Huancavelica. Determinó una relación de la inteligencia emocional y productividad laboral en trabajadores de salud. Estudio básico, correlacional, aplicado en 87 trabajadores del hospital. Encontró que la inteligencia emocional es regular en un 59,77%, no aceptable en un 24,14% y aceptable en un 16,09%, la productividad laboral es regular en un 51,72%, inadecuada en un 29,89% y adecuada en un 18,39%. Concluyó: existe una correlación positiva moderada en las variables, a partir de ello se puede afirmar que el desarrollo de una inteligencia emocional alta permite el aumento de la productividad.

Luis (2022) en Lima. Determinó la relación de satisfacción laboral y productividad en enfermería. Investigación de diseño no experimental y aplicada, encuestando a 51 enfermeras. Encontró: niveles altos de la satisfacción laboral (74,5%), medio en un 23,5% y bajo en un 2,0%, y el nivel de la productividad es medio en un 88,2%, bajo en un 8,0% y alto en un 3,9%. Concluyó: existe correlación positiva moderada en las variables, a partir de ello se puede afirmar que a mayor satisfacción laboral es mayor la productividad laboral.

Mamani (2019) en Lima. Determinó cómo se relaciona la gestión del talento humano con la productividad laboral del profesional de enfermería. La investigación fue correlacional, cuantitativa y no experimental en el que se investigó a 100

enfermeras. Encontró: la gestión del talento humano es regular (45,0%), buena en un 40,0% y deficiente en un 15,0%, y la productividad laboral es regular en un 55,0%, alto en un 30,0% y bajo en un 15,0%. Concluyó: se presenta correlación significativa y directa entre las variables estudiadas, afirmó que el área dirección es influyente para lograr las metas y objetivos del hospital.

Salazar (2018) en Lima. Determinó que la motivación presenta relación con el trabajo de enfermería. Investigación no experimental, correlacional, descriptiva, transversal y aplicada, encuestando a 87 profesionales. Encontró que el nivel de la motivación es medio en un 55,6%, alto en un 35,6% y bajo en un 8,9%, y el nivel de la productividad laboral es regular en un 71,1%, bueno en un 20,0% y malo en un 8,9%. Concluyó la relación entre las variables, afirmando que la dirección debe promover programas de incentivos y así mantener la motivación activa.

A su vez, se cuenta con artículos a nivel internacional que estudian a profundidad el compromiso y productividad laboral en el sector salud, que son el soporte del presente estudio y son:

Gil et al. (2021) en España. Analizaron los niveles de compromiso laboral que presentaron directivos intermedios con instituciones de salud como la percepción de factores organizativos gestionables comprometidos. Es descriptivo multicéntrico a 2060 profesionales. Encontraron en un 71,0% el compromiso laboral en los mandos intermedios por cuatro factores de gestión: imagen institucional, coherencia y confianza, autonomía profesional, la formación y el desarrollo. Concluyeron que el principal factor del compromiso es la confianza y coherencia, a partir de ello se puede afirmar que dicho estudio tiene aporte en la importancia del compromiso en el trabajo porque contribuye a mejorar la salud de los usuarios que atiende y que los directivos son elementos clave para la gestión en instituciones de salud.

Tapasco (2021) en Colombia. Desarrolló un modelo con las variables: satisfacción laboral, factores individuales, gestión del trabajo, entorno laboral y gestión del conocimiento son influyentes en la productividad laboral. Investigación empírica, transversal y de enfoque mixto con una muestra de 16 organizaciones de salud. Encontró que factores individuales, sociales, situacionales e

interdependencia de las tareas influyen en la productividad. Concluyó que los factores demandantes como: gestión del conocimiento, interrupción de tareas; recurso laboral y práctica laboral; así como el recurso personal, se relacionan con la productividad; se puede afirmar que este estudio tiene aporte para la variable de productividad en los servicios de hospitalización.

Husmenoglu et al. (2022) en Turquía. Analizaron la actitud hacia la productividad de enfermeras en los servicios de urgencia en Estambul. Estudio transversal de enfoque cuantitativo con una muestra de 204 enfermeros. Encontraron que el compromiso profesional tiene un $p < 0,05$ y la puntuación medio escogieron la profesión por voluntad propia y están muy satisfechas con su trabajo, y la actitud hacia la productividad difirió con la educación, elección voluntaria de la profesión de enfermería y satisfacción laboral. Concluyeron en hacer mejoras para la generación de actitudes positivas hacia la productividad, se puede afirmar que dicho estudio tiene aporte que la vocación y satisfacción laboral son influyentes para la productividad.

Sousa et al. (2023) en Brasil. Asociaron la ocurrencia del trastorno mental común con el presentismo y las pérdidas de productividad en enfermería. Investigación transversal, con una muestra de 291 enfermeras de un servicio. Encontraron que el trastorno mental común tiene la probabilidad de 4,27 veces experimentar presentismo, con un 10,17% de la productividad general comprometida. Concluyeron que existe relación en las variables, a partir de ello se puede afirmar que los trastornos mentales repercuten en la pérdida de productividad en el equipo de enfermería, como también en la limitación de tareas, gestión del tiempo, dominio y demanda de producción.

Lenz y Páez (2023) en Chile. Indagaron los aumentos en la producción de salud del sistema de salud público chileno entre 2010 y 2019. Estudio observacional, descriptiva y longitudinal retrospectiva. Encontraron que la producción aumento en un 6,0%, como también la dotación del profesional médico en un 61,0%. Concluyeron que la caída de la eficiencia en el gasto sanitario y aumentos magros o caídas en la productividad; a partir de ello se puede afirmar

que la baja productividad es una barrera para el acceso al usuario ocasionando listas de espera.

En relación a la teoría para la primera variable sobre el compromiso organizacional, Meyer y Allen, los autores base definen como el estado psicológico que se caracteriza por un constructo tridimensional: afectivo (deseo), continuidad (coste) y normativo (obligación) entre el trabajador y la organización, influyendo en continuar o dejar la institución.

Ávila y Pascual (2020) lo define como la adhesión del trabajador con las metas y valores institucionales, que deriva en un fuerte deseo de continuidad; y Aldana et al. (2018) indican la relación recíproca entre el empleado y la empresa permite el logro de los elementos misionales de la institución. Establecen tres dimensiones:

En la dimensión 1 compromiso afectivo, Al et al. (2023) refiere que las emociones y los sentimientos son aspectos cruciales en la vida del profesional de enfermería. Santiago (2023) indicó que la prolongación de un horario laboral somete los compromisos afectivos, desarrollando agotamientos emocionales, mientras que para Kuok (2022) el compromiso afectivo es un predictor positivo en el compromiso laboral y negativo por la reducción de realización personal.

Se considera los siguientes indicadores: emoción (en relación al interés con que participa o desarrolla sus actividades), comportamiento (si es buena o correcta su forma de actuar), jornada laboral (tiempo de horas que realiza en su trabajo diario), agotamiento emocional (desgaste emocional o físico por la presión y sobrecarga laboral) y realización personal (logro de alcanzar sus metas, ambiciones personales).

En la dimensión 2 compromiso normativo, para (Betanzos et al., 2017) los empleados reconocen el compromiso con la empresa basado en la reciprocidad y la mutua correspondencia, ya que las normas morales socialmente aceptadas latentes preservan el bienestar personal y la estabilidad social con quienes están en contacto. El hospital público de Tacna cuenta con reglamentos internos, como el Control de Asistencia y Permanencia a través de la Resolución Directoral N°88-

2088-UP-QA-HHUT-DRS.T/G.R.TACNA y de gestión, como el MOF, ROF, donde cada trabajador tiene establecidos sus funciones y deberes según profesión y servicio donde labore, con el objetivo de proporcionar estándares de calidad a los pacientes en los distintos momentos preventivos promocional de salud.

El profesional de enfermería se ampara con del Colegio de Enfermeros del Perú a través de la “Ley del Trabajo de la Enfermera (o) N°27669”, pero a su vez tiene su estatuto y reglamentos que debe cumplir D.L. N° 22315, Ley N°28512 y 29011.

Se considera los siguientes indicadores: documentos de gestión (en relación al MOF, ROF), estatuto (normas y ordenanzas), normas (políticas de trabajo) y bienestar de las personas (mejora de salud del paciente).

Y en la dimensión 3 compromiso de continuidad, para Arboleda, (2016) refirió que el compromiso afectivo aumenta el designio conductual hacia la institución. Sallan et al. (2010) indico que, para reducir la rotación del trabajador, el área de recursos humanos debe propiciar el compromiso afectivo y de continuidad del trabajador.

En el hospital público de Tacna, un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, bajo la Ley N°29783 vela por sus trabajadores para el control y seguimiento de actividades anuales que se proyectan, de tal forma que garantiza el bienestar integral del profesional de salud de la institución hospitalaria.

Se considera los siguientes indicadores: sentido de obligación (en relación al compromiso con su puesto y compañeros de trabajo), beneficios (si recibe del hospital algún beneficio y el trabajador brinda beneficios) y lealtad (hacia su trabajo).

En relación a la teoría para la segunda variable sobre la productividad laboral, Koontz y Weihrich, autores bases lo definen como la relación entre los servicios y bienes producidos, cantidad de recursos utilizados y la estimación del tiempo usado para la producción (Ortiz et al., 2019).

Dávila et al., (2021) la conceptualizan como una interacción que surge de la cantidad producida y la cantidad de insumos usados en el proceso productivo. Según Fontalvo et al. (2017) los factores determinantes de la productividad pueden ser controlables, como los elementos externos e internos. Mientras que, Sladogna (2017) refiere que la productividad viene a ser la utilización eficiente de los recursos, como: trabajo, capital, insumos, energía y otros bienes/ servicios, quien establece las tres dimensiones:

En la dimensión 1 producción Palencia et al. (2023) mencionó que se debe incrementar la producción de enfermería en conocimientos con impacto. Para Borja et al. (2018) indicó que, el uso intensivo de insumos y mano de obra, con o sin apoyo de la tecnología, implica la competitividad y eficiencia. Muangrat y Nuankham (2018) definió que son volúmenes de productos que debe cumplir con estándares y no dañar al medio ambiente.

Se considera los siguientes indicadores: producto (en relación al registro de la producción de enfermería), estándares (cumplimiento de las normas de salud), tecnología (base de datos electrónicos y procesos de mejora), competitividad (si el servicio resalta por las buenas prácticas y se cumplen las metas), eficiencia (resultados de forma eficiente) e impacto (relevancia las atenciones ofrecidas al paciente).

En la dimensión 2 recursos, Cabezas et al. (2022) mencionó que la eficiencia hospitalaria requiere principalmente del uso de recursos y costo. Para Martel et al. (2022) indicó que los recursos didácticos preferidos son aquellos soportados en formatos digitales, incluidos los disponibles en teléfonos celulares e internet. Hortal et al. (2021) refirió que la distribución de recursos sanitarios debe partir de un juicio de toma de decisiones y adaptarlo a los escenarios asistenciales.

Se considera los siguientes indicadores: costo (en relación al presupuesto), distribución (recursos distribuidos de forma equitativa), toma de decisiones (reuniones de mejora y si aplican la toma de decisiones democráticamente) y herramientas digitales (gestores electrónicos).

En la dimensión 3 calidad, Heredia y Sullca (2022) definió que parte de la calidad es la actitud de un personal hacia su trabajo y de las condiciones laborales. Para Alvarado y Paca (2022) indicó que la satisfacción tiene valor para la apreciación de la calidad de servicio. El trabajador tiene que estar dispuesto a brindar este servicio con calidad, permitiéndole un gran éxito a la institución. La medición de calidad forma un eslabón fundamental para la garantía de la atención y el modelo institucional (Almeida y Torres, 2020).

Se considera los siguientes indicadores: actitud (en relación a su disposición si es positiva o negativa), satisfacción (evaluación de satisfacción del usuario interno y externo), disponibilidad (si los servicios están disponibles para el paciente y con ello aumenta la productividad) y medición (si realizan mediciones de calidad, elaboran informes y si conocen los resultados de ello).

La epistemología del presente estudio es positivismo porque se trabajó bajo una hipótesis, cuantitativo y racionalista, porque se describió cada variable, profundizando en los compromisos organizacionales y la productividad laboral que tienen los profesionales de enfermería.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación:

Los objetivos planteados requieren que este estudio sea básico, porque es teórico donde se pretende obtener fundamentos en el compromiso organizacional y productividad laboral en las enfermeras, sin ninguna manipulación (CONCYTEC, 2018).

3.2.2 Diseño de investigación:

Se tiene una investigación no experimental de diseño transversal, porque se aplica en un solo tiempo el presente, sin intervenir el pasado y futuro; descriptivo, porque se describió cada variable; y correlacional, porque se pretende establecer relación entre las dos variables del estudio (Gallardo, 2017).

3.2. Variables y operacionalización

Se consideraron como variables:

Variable 1: “Compromiso organizacional”

Definición conceptual: Es el comportamiento de los trabajadores en su organización donde labora, impactando en la retención, ausentismo, satisfacción, motivación y performance (Alcázar, 2020).

Definición operacional: Se evaluó a través del cuestionario donde participaron el profesional de enfermería respondiendo sobre el compromiso actual con el hospital público de Tacna.

En la dimensión del compromiso afectivo se centra los indicadores de emoción, comportamiento, jornada laboral, agotamiento emocional y realización personal. En la dimensión del compromiso normativo tiene los indicadores de documentos de gestión, estatutos y bienestar de las personas. En la dimensión del compromiso de continuidad tiene los indicadores de sentido de obligación, beneficios y lealtad.

Escala de medición: Es ordinal.

Variable 2: “Productividad laboral”

Definición conceptual: Viene a ser una relación entre el trabajo empleado y el producto generado (Sladogna, 2017).

Definición operacional: Se evaluó a través del cuestionario donde participaron el profesional de enfermería que respondieron sobre la productividad en los diferentes servicios que laboran en el hospital.

En la dimensión de producción tiene los indicadores de producción, estándares, tecnología, competitividad, eficiencia e impacto. En la dimensión de recursos sus indicadores son costo, distribución, toma de decisiones y herramientas digitales. En la dimensión de calidad los indicadores son actitud, satisfacción, disponibilidad y medición.

Escala de medición: Es ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

Constituida por 198 profesionales de enfermería del hospital público de Tacna.

Criterios de inclusión

- Profesional de enfermería que desarrolla actividades laborales en hospitalización del hospital de servicio público de Tacna.
- Profesional de enfermería con contrato laboral terceros, CAS, 276 y nombrado.
- Profesionales de enfermería que autoricen su participación en el estudio.

Criterios de exclusión

- Profesional de enfermería que labore en consulta externa, central de esterilización y áreas administrativas del hospital público de Tacna.
- Profesional de enfermería con descanso médico o licencia.
- Profesional de enfermería con vacaciones.
- Profesional de enfermería que no autorice su participación en el estudio.

3.3.2. Muestra

Conformada por 106 profesionales de enfermería, se determinó el tamaño de muestra para proporciones con un intervalo de confianza al 95% y se respetó los criterios de exclusión.

3.3.3. Muestreo

Para levantar datos se desarrolló un muestreo no probabilístico por conveniencia, donde el participante se presenta voluntariamente (Gallardo, 2017).

3.3.4. Unidad de análisis

Para la conformación de la muestra, el profesional de enfermería del hospital público de Tacna tuvo la misma característica de ser seleccionada de la población.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como técnica se realizó la encuesta con el cuestionario como instrumento, que son:

Ficha técnica 1: “Cuestionario de compromiso organizacional”

Denominación del instrumento	: “Cuestionario de compromiso organizacional”
Autor	: Ccalli Cuentas, Caty; tomando como base conceptual de Mayer y Allen
Lugar	: Tacna, Perú
Modo de aplicación	: Individual
Tiempo de duración	: 30 minutos
Cantidad de preguntas	: 22
Escala de medida	: Escala de tipo ordinal, de estructura Likert
Validez y confiabilidad	: Se evaluó su validez y confiabilidad del cuestionario.
Dimensiones	: Compromiso normativo, afectivo y de continuidad

El Cuestionario está basado en el cuestionario de compromiso organizacional 2 R-COMMITMENT SCALE, elaborado por Meyer et al. (1993). Para fines de la investigación, se adaptó el cuestionario por la investigadora del presente estudio, cuyo cuestionario es confiable y válido. Constituido por 22 preguntas y se

estructura en tres dimensiones: compromiso normativo por 7 reactivos, compromiso afectivo por 10 reactivos y compromiso de continuidad por 5 reactivos.

Después de realizar las encuestas, se realizó la agregación de las puntuaciones de las respuestas y se procedió a categorizarlas en tres niveles:

- Alto : De 81 a 110 puntos
- Medio : De 52 a 80 puntos
- Bajo : De 22 a 51 puntos

Ficha técnica 2: “Cuestionario de productividad laboral”

Denominación del instrumento : “Cuestionario de productividad laboral”

Autor : Ccalli Cuentas, Caty

Lugar : Tacna, Perú

Modo de aplicación : Individual

Tiempo de duración : 30 minutos

Cantidad de preguntas : 25

Escala de medida : Escala de tipo ordinal, de estructura Likert

Validez y confiabilidad : Se evaluó su validez y confiabilidad del cuestionario.

Dimensiones : Producción, recursos y calidad

El Cuestionario de productividad laboral es creado por la investigadora del presente estudio, cuyo cuestionario es confiable y válido. Constituido por 25 preguntas y se estructura en tres dimensiones: producción por 10 preguntas, recursos por 5 preguntas y calidad por 10 preguntas.

Después de realizar las encuestas, se realizó la agregación de las puntuaciones de las respuestas y se procedió a categorizarlas en tres niveles:

- De 25 a 58 puntos : Malo
- De 59 a 91 puntos : Regular
- De 92 a 125 puntos : Bueno

Validez y confiabilidad de instrumentos

Para la **Validez**, cada instrumento fue aprobado mediante juicio de tres expertos considerando los criterios de claridad, pertinencia y relevancia.

Tabla 1

Validación de los instrumentos según expertos

Instrumento	V de Aiken	N° de elementos
Compromiso organizacional	0,996	22
Productividad laboral	0,989	25

Nota: Registro de validadores del estudio

Se halló que los jueces consideran “válido” el instrumento para su aplicación.

Confiabilidad, una prueba piloto fue aplicada a 10 sujetos de intervención que permitió identificar el grado de consistencia y coherencia de los instrumentos.

Tabla 2

Confiabilidad de los instrumentos según prueba piloto

Instrumento	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Compromiso organizacional	0,724	22
Productividad laboral	0,777	25

Nota: Proceso estadístico SPSS de la prueba piloto

Se obtuvo que la fiabilidad de los ítems analizados de los dos cuestionarios es aceptable.

3.5. Procedimientos

Primero, se entregó y solicitó la aprobación del proyecto de tesis a la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación del hospital público de Tacna.

Segundo, se informó y solicitó el permiso de ejecución a la jefatura de enfermería.

Tercero, se realizó una presentación a través de una carta a cada servicio para la aplicación del estudio, ya que se ejecutó de forma presencial y virtual (creación de instrumento a través de formulario Google).

Finalmente, concluida la aplicación de las encuestas al profesional de enfermería, se realizó una revisión de calidad de la información recolectada antes de ingresar a la base de datos y su análisis estadístico posterior.

3.6. Método de análisis de datos

Luego de aplicar las encuestas estas fueron ordenadas y codificadas, a través de una base de datos, su procesamiento estadístico se utilizó el SPSS versión 26.0; aplicándose el estadístico de normalidad de Kolmogorov Smirnov.

Tabla 3

Prueba de normalidad

Instrumento	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso organizacional	0,093	106	0,026
Productividad laboral	0,095	106	0,020

Nota: Proceso estadístico SPSS

Se obtuvo el valor de $p = 0,026$ y es $< 0,05$. Los datos no presentan distribución normal, por lo que fue aplicada pruebas de correlación no paramétricas, el coeficiente rho de Spearman, con un margen de error de 5,0% y un 95,0% de significancia.

Se diseñaron tablas y gráficos en Microsoft Excel 2019 de acuerdo a los objetivos del estudio, propiamente cada tabla tendrá su descripción.

Para su análisis de los resultados se utilizó la base teórica.

3.7. Aspectos éticos

Fue aplicado un consentimiento informado a cada profesional de enfermería, respetándose la confidencialidad y privacidad de los datos obtenidos, teniendo en cuenta el:

- Principio de justicia: Se brindó un trato justo respetando sus derechos.

- Principio de autonomía: Fue respetada la autonomía de la enfermera siendo libre su participación en la ejecución del estudio.
- Principio de beneficencia: En cada acción de la investigación se cuidó el bienestar e integridad de la enfermera.
- Principio de no maleficencia: Se garantizó que la enfermera no sufra daños físicos ni psicológicos en la aplicación del instrumento.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Se usó la base de datos (encuestas recolectadas de los instrumentos del estudio) y se ingresó al SPSS versión 26. Se aplicó la estadística descriptiva, frecuencias, encontrando lo siguiente:

Tabla 4

Distribución de frecuencia de las dimensiones del compromiso organizacional

Dimensiones	N°	%
Compromiso afectivo		
Alto	34	32,1
Medio	72	67,9
Bajo	0	0,0
Total	106	100,0
Compromiso normativo		
Alto	64	60,4
Medio	42	39,6
Bajo	0	0,0
Total	106	100,0
Compromiso de continuidad		
Alto	5	4,7
Medio	85	80,2
Bajo	16	15,1
Total	106	100,0

Nota: Proceso estadístico SPSS

Se encontró niveles medios del compromiso afectivo en el 67,9% y alto en un 32,1%; el compromiso normativo es alto en un 60,4% y medio en un 39,6%; y el compromiso de continuidad es medio en un 80,2%, bajo en un 15,1% y alto en un 4,7%.

Las enfermeras de hospitalización laboran en función a las normas, estatutos y documentos de gestión que buscan el bienestar de las personas, conjugando las emociones, comportamiento y realización personal, lo que conlleva a su continuidad en el servicio.

Tabla 5*Distribución de frecuencia del nivel de compromiso organizacional*

Nivel	N°	%
Alto	22	20,8
Medio	84	79,2
Bajo	0	0,0
Total	106	100,0

Nota: Proceso estadístico SPSS

Se encontró el nivel del compromiso organizacional es medio en un 79,2% y alto en un 20,8%.

Las enfermeras de hospitalización están comprometidas con el hospital, lo que mantiene el vínculo enfermera-hospital-paciente, esta triada es fuerte, se podría fortalecer y afianzar la relación binomial para que la continuidad sea más alta.

Tabla 6*Distribución de frecuencia de las dimensiones de productividad laboral*

Dimensiones	N°	%
Producción		
Bueno	78	73,6
Regular	28	26,4
Malo	0	0,0
Total	106	100,0
Recursos		
Bueno	26	24,5
Regular	56	52,8
Malo	24	22,6
Total	106	100,0
Calidad		
Bueno	24	22,6
Regular	80	75,5
Malo	2	1,9
Total	106	100,0

Nota: Proceso estadístico SPSS

Se encontró en las dimensiones de productividad laboral, la producción es bueno en un 73,6% y regular en un 26,4%; el recurso es regular en un 52,8%, bueno en un 24,5% y malo en un 22,6%; y la calidad es regular en un 75,5%, bueno en un 22,6% y malo en un 1,9%.

Las enfermeras de hospitalización realizan buena producción, donde su producto cumple con estándares, es competitivo, eficiente y con impacto; a pesar de que los recursos que cuenta el hospital, independiente de ello, se busca la calidad en las atenciones brindadas.

Tabla 7*Distribución de frecuencia del nivel de productividad laboral*

Nivel	N°	%
Bueno	40	37,7
Regular	66	62,3
Malo	0	0,0
Total	106	100,0

Nota: Proceso estadístico SPSS

Se encontró el nivel de productividad laboral es regular en un 62,3% y bueno en un 37,7%.

La productividad laboral de enfermería, se generan productos, su misma producción y calidad es protagonista por las acciones de las enfermeras, pero la limitante de los recursos influye, repercutiendo en su accionar de actividades con el paciente.

4.2. Análisis inferencial

Al programa SPSS V26 fue ingresada la base de datos para la aplicación de la prueba no paramétrica del coeficiente de correlación Rho de Spearman, para cada variable y sus dimensiones que se muestra a continuación:

Contrastación de hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre el compromiso afectivo y productividad laboral de las enfermeras de un hospital público de Tacna, 2023.

Ha: Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y productividad laboral de las enfermeras de un hospital público de Tacna, 2023.

Tabla 8

Correlación del compromiso afectivo y productividad laboral

Correlación		Compromiso afectivo	Productividad laboral
Rho de Spearman	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,430
		N	106
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	0,430
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	106

Nota: Proceso estadístico SPSS

Como $p=0,000$ y es un valor inferior a $0,05$, entonces debe ser aceptada la hipótesis alterna y rechazada la hipótesis nula: Existe una relación significativa y directa entre el compromiso afectivo y productividad laboral en las enfermeras del hospital público de Tacna. El coeficiente Rho de Spearman fue $r_s=0,430$; que muestra la relación es positiva y su grado es moderado.

Con lo que se puede afirmar que el incremento del compromiso afectivo incrementaría la productividad laboral de las enfermeras.

Contrastación de hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre el compromiso normativo y productividad laboral de las enfermeras de un hospital público de Tacna, 2023.

Ha: Existe una relación significativa entre el compromiso normativo y productividad laboral de las enfermeras de un hospital público de Tacna, 2023.

Tabla 9

Correlación del compromiso normativo y productividad laboral

			Compromiso normativo	Productividad laboral
Rho de Spearman	Compromiso normativo	Coeficiente de correlación	1,000	0,436
		Sig. (bilateral)		0,000
	Productividad laboral	N	106	106
		Coeficiente de correlación	0,436	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000		
	N	106	106	

Nota: Proceso estadístico SPSS

Como $p=0,000$ y es un valor inferior a $0,05$, entonces debe ser aceptada la hipótesis alterna y rechazada la hipótesis nula: Existe una relación significativa y directa entre el compromiso normativo y productividad laboral en las enfermeras del hospital público de Tacna. El coeficiente Rho de Spearman fue $r_s=0,436$; que muestra la relación es positiva y su grado es moderado.

Con lo que se puede afirmar que el incremento del compromiso normativo incrementaría la productividad laboral de las enfermeras.

Contrastación de hipótesis específica 3

Ho: No existe una relación significativa entre el compromiso de continuidad y productividad laboral de las enfermeras de un hospital público de Tacna, 2023.

Ha: Existe una relación significativa entre el compromiso de continuidad y productividad laboral de las enfermeras de un hospital público de Tacna, 2023.

Tabla 10

Correlación del compromiso de continuidad y productividad laboral

			Compromiso de continuidad	Productividad laboral
Rho de Spearman	Compromiso de continuidad	Coeficiente de correlación	1,000	0,128
		Sig. (bilateral)		0,193
		N	106	106
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	0,128	1,000
		Sig. (bilateral)	0,193	
		N	106	106

Nota: Proceso estadístico SPSS

Como $p=0,193$ y es un valor superior a $0,05$, entonces debe ser aceptada la hipótesis nula y rechazada la hipótesis alterna: No existe relación significativa y directa entre el compromiso de continuidad y productividad laboral en las enfermeras del hospital público de Tacna.

Contrastación de hipótesis general

Ho: No Existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y productividad laboral de las enfermeras de un hospital público de Tacna, 2023.

Ha: Existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y productividad laboral de las enfermeras de un hospital público de Tacna, 2023.

Tabla 11

Correlación de la variable compromiso organizacional y productividad laboral

		Compromiso organizacional	Productividad laboral
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,566
		N	106
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	0,566
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	106	

Nota: Proceso estadístico SPSS

Como $p=0,000$ y es un valor inferior a $0,05$, entonces debe ser aceptada la hipótesis alterna y rechazada la hipótesis nula: Existe una relación significativa y directa entre el compromiso organizacional y productividad laboral en las enfermeras del hospital público de Tacna. El coeficiente Rho de Spearman fue $r_s=0,566$, que muestra la relación es positiva y su grado es moderado.

Con lo que se puede afirmar que el incremento del compromiso organizacional incrementaría la productividad laboral de las enfermeras.

V. DISCUSIÓN

El cuidado es la esencia de la profesión de enfermería que proporciona bienestar y confort al paciente, donde se agrega valor en la relación terapéutica enfermera - paciente, pero también enlaza su compromiso con la organización hospitalaria y repercute en su productividad laboral, con el objetivo de alcanzar los mejores resultados con estándares de calidad en la atención del recurso humano interno y externo.

Hallando los resultados del estudio, se analiza cada hipótesis con investigaciones y teorías, según las perspectivas/ enfoques de los autores en relación al compromiso organizacional y productividad laboral en enfermería.

En la hipótesis específica 1 existe relación directa y significativa entre el compromiso afectivo y productividad laboral en las enfermeras del hospital público de Tacna. El compromiso afectivo es medio en un 67,9% y alto en un 32,1%. Coincide con Carbajal (2023) halló el compromiso afectivo medio en un 58,0%, alto en un 29,0% y bajo en un 13,0%. Mientras que, Cayanchi (2022), el compromiso afectivo es medio en un 56,8% y alto en un 43,2%. Para Tuesta (2020), el compromiso afectivo es medio en un 76,2%, bajo en un 17,2% y alto en un 6,6%. Y Yupanqui (2020), el compromiso afectivo es medio en un 65,0%, alto en un 20,0% y bajo en un 15,0%. Se deduce que, independientemente del rubro de la organización, el compromiso afectivo varía desde sus altos directivos hasta los empleadores, y el cómo se direccionen sus actividades y funciones del trabajador involucra las emociones, actitudes y comportamiento ante ello, teniendo en cuenta las condiciones laborales que se maneje en la institución. Se afirma que, un extenso horario laboral incrementa el agotamiento emocional y afecta negativamente el compromiso afectivo (Santiago, 2023), y al actuar negativamente implica una reducción en la realización personal del trabajador de la salud (Kuok, 2022)

Las emociones y sentimientos de las enfermeras son aspectos cruciales para el desempeño laboral y comportamiento con la institución en la vida (Al et al., 2023), que repercute en sus actividades y funciones diarias que ejecuta. Es importante realizar intervenciones centradas en la gestión de riesgos psicosociales

laborales con previa evaluación del profesional en salud mental (Garnica et al., 2022).

El resultado difiere con Romero (2021) porque encontró el compromiso afectivo alto en un 81,0% y moderado en un 19,0%. Se deduce que, la motivación en el personal genera mayor compromiso, sintiéndose como parte de la familia, con una postura resolutoria ante alguna situación que presentase. Se afirma, que cuando el compromiso afectivo es positivo tiene implicancia alta en su compromiso laboral (Kuok, 2022)

El profesional de enfermería se involucra emocionalmente manteniendo una relación auténtica, porque su implicancia ayuda en la relación terapéutica paciente-enfermera y para que la enfermera afronte estas emociones y sentimientos se debe aplicar mecanismo de defensa para el ajuste emocional al responder las necesidades del paciente (Rodríguez de Alencar et al., 2015). El cuidado de enfermería asume emoción, sentimiento y el saber con un gran valor de significado y bienestar hacia el paciente e institución.

En la hipótesis específica 2 existe relación significativa y directa entre el compromiso normativo y productividad laboral en las enfermeras del hospital público de Tacna. El compromiso normativo es alto en un 60,4% y medio en un 39,6%. Coincide con Romero (2021) porque encontró el compromiso normativo alto en un 88,0% y moderado en un 22,0%. Se deduce que los sentimientos influyen a nivel normativo, haciendo que su compromiso aumente, independientemente de lo crítico o complejo sea la actividad que desempeñe.

El enfermero acata las reglas, normas y resoluciones que son impartidas dentro de su organización (hospital), de la misma forma como profesional, cumplen con los estatuto y reglamentos que está estipulado en el Colegio de Enfermeros del Perú. Esto hace que la enfermera se sienta con deber moral de pertenecer al hospital con un sentido de lealtad a los objetivos e intereses institucionales.

Difiere con Carbajal (2023) encontró el compromiso normativo medio en un 55,0%, alto en un 26,0% y bajo en un 19,0%. Para Cayanchi (2022) el compromiso normativo es medio en un 54,7%, alto en un 43,2% y bajo en un 2,1%. Al igual que

Tuesta (2020) el compromiso normativo es medio en un 74,6%, bajo en un 20,5% y alto en un 4,9%. Como también Yupanqui (2020) el compromiso normativo es medio en un 60,0%, alto en un 25,0% y bajo en un 15,0%. Se deduce que las necesidades económicas provocan la necesidad de persistir en la organización, obligándolo a permanecer con un actuar de forma correcta, demostrando su compromiso y fidelidad a la institución. Se afirma que las normas morales son aceptadas porque preservan la estabilidad social y el bienestar del trabajador (Betanzos et al., 2017).

Los factores externos (sociales, económicos, políticos y tecnológico) del profesional de enfermería repercute en su actuar, en su compromiso con las normas institucionales. Por lo que es necesario establecer políticas preventivas y de intervención efectivas para promover un ambiente laboral adecuado (Climent-Rodríguez et al., 2022). El modelo económico de nuestro país intensifica el proceso productivo por las rutinas laborales y habilidades del trabajador con el riesgo de enfrentar factores estresantes, agotamiento físico y mental.

En la hipótesis específica 3 no existe relación significativa y directa entre el compromiso de continuidad y productividad laboral en las enfermeras del hospital público de Tacna. El compromiso de continuidad es medio en un 80,2%, bajo en un 15,1% y alto en un 4,7%. Coincide con Carbajal (2023) encontró el compromiso de continuidad medio en un 48,0%, bajo en un 29,0% y alto en un 23,0%. Para Cayanchi (2022) el compromiso de continuidad es medio en un 53,7%, alto en un 42,1% y bajo en un 4,2%. Al igual que Romero (2021) el compromiso de continuidad es moderado en un 69,0% y bajo en un 31,0%. Como también Tuesta (2020) el compromiso de continuación es medio en un 72,1%, bajo en un 20,5% y alto en un 7,4%. Y Yupanqui (2020) el compromiso continuo es medio en un 75,0%, alto en un 15,0% y bajo en un 10,0%. Se deduce que el enriquecimiento laboral tiene efectos en el compromiso, pero no interfiere en el producto de la organización. Actualmente el país enfrenta una crisis económica, que hace que permanezca y no renuncie su puesto laboral, pero no mantiene vinculación con la productividad laboral en el sector salud. Se afirma que el compromiso afectivo incrementa el designio conductual hacia la institución, y este vínculo se resta cuando la

continuidad se refiere al costo y al elegir el proveedor para su beneficio (Arboleda, 2016).

Las enfermeras del hospital a pesar de las necesidades, dificultades, consecuencias, competencias, beneficios y disponibilidad, su compromiso sigue siendo continuo y su producción es a demanda. Los niveles alto de compromiso tiene mayor sentido en el trabajador de enfermería que labore por menos de 10 años, turnos fijos y a tiempo completo (Navarro et al., 2018). La formación de la enfermera está vinculada con el cuidado humanizado donde su capacidad y el compromiso es asumida con responsabilidad en el cuidado oportuno basado en trato digno (Meneses et al., 2021).

En la hipótesis general se encontró relación directa y con grado moderado entre el compromiso organizacional y productividad laboral en las enfermeras del hospital público de Tacna. El nivel del compromiso organizacional es medio en un 79,2% y alto en un 20,8% y el nivel de productividad laboral es regular en un 62,3% y bueno en un 37,7%. El resultado coincide con Canales (2022) que encontró la productividad laboral regular en un 51,72%, inadecuada en un 29,89% y adecuada en un 18,39%. Para Luis (2022) la productividad es medio en un 88,2%, bajo en un 8,0% y alto en un 3,9%. Al igual que Uriarte (2022) la productividad laboral es regular en un 53,1%, eficiente en un 43,2% y deficiente en un 3,7%. Como también Mamani (2019) la productividad es regular en un 55,0%, alto en un 30,0% y bajo en un 15,0%. Para Salazar (2019) la productividad laboral es regular en un 71,1%, bueno en un 20,0% y malo en un 8,9%. Y Díaz (2018) la productividad es regular en un 87,1% y bueno en un 12,9%. Se deduce que las enfermeras demuestran sus competencias, formación y desarrollo con tendencia a optimizar sus funciones y productividad en enfermería; en camino hacia la eficiencia. Se afirma que, el uso intensivo de insumos y mano de obra, con o sin apoyo de la tecnología, implica la competitividad y eficiencia (Borja-Bravo et al., 2018). La distribución de los recursos sanitarios, deben partir de un procedimiento de toma de decisiones y adaptando los criterios de distribución a diferentes escenarios asistenciales (Hortal et al., 2021).

La productividad laboral en enfermería está en constante demanda del día a día, y se aplica el cuidado según complejidad del paciente, con el manejo de los

recursos hospitalarios y la máxima eficiencia en cada atención. Cuando la productividad se ve afectada es más probable el ausentismo, accidentes laborales y cometer errores que peligran la seguridad del paciente, generándose altos costos por su implicancia (Sousa et al., 2022).

Difiere con Cruzado (2022) porque encontró la productividad laboral alto en un 93,2% y medio en un 6,8%. Para Bejarano et al. (2022) el compromiso es bajo en un 38,0%, alto en un 25,0%, muy bajo en un 20,0% y muy alto en un 17,0%. Al igual que, Estrada y Mamani (2020) el compromiso organizacional es alto en un 48,2%, medio en un 25,3%, bajo en un 15,7%, muy alto en un 9,6% y muy bajo en un 1,2%. Se deduce que la producción tiene influencia por la gestión hospitalaria, ya que las enfermeras que no están capacitadas recaen en lo alto o baja producción. Se afirma sobre la necesidad de aumentar la producción de conocimientos de enfermería con impacto (Palencia et al., 2023). A su vez, la eficiencia hospitalaria depende principalmente del uso de sus recursos y costos que haga la organización (Cabezas et al., 2022). Complementando que el trabajar en equipos es importante para lograr metas y objetivos planteados y direccionar a los integrantes de la institución al éxito, la comunicación es la pieza principal para el compromiso organizacional (Heredia y Sullca, 2022).

La producción se ve influenciada por los recursos (humanos, materiales, bienes y equipos) que disponga del hospital para que el producto de enfermería mantenga los estándares de la alta eficiencia y vanguardia en el contexto actual con la tecnología.

Entonces, la enfermera comprometida afectivamente está ligado emocionalmente con su profesión, una enfermera comprometida de forma normativa es la que se siente obligada a persistir en su ocupación y, finalmente, la comprometida instrumentalmente es la enfermera que está relacionado a las pérdidas si dejará su actual profesión o labor.

Los responsables de la dirección hospitalaria tienen que tener claro que cuando un trabajador renuncia, sus conocimientos y experiencias ganadas en el tiempo de servicio se van con ella, teniendo un impacto negativo en la organización, generando altos costos. Es aquí donde deben alinear sus estrategias y gestionar

adecuadamente los recursos humanos, proporcionando una atmósfera laboral saludable, comprometiendo al personal a tener como resultado una mayor eficacia en su producción diaria.

La producción de enfermería es una de las alternativas de demostrar el reconocimiento de nuestra profesión y sea juzgada por su contribución y producto que se da en los servicios de hospitalización, manifestado en el desarrollo de sus procesos, procedimientos y actividades hospitalarias, brindando un cuidado de calidad científica, técnica, social, humana y ética.

Para lo cual, se debe propiciar y darle la relevancia a la calidad del cuidado del profesional de enfermería, mediante creaciones y establecimiento de estándares e indicadores que le permita comparar e instaurar niveles de cumplimiento en la producción de enfermería, a través de una participación activa de los líderes y comunidad de enfermería del hospital, sin exclusión alguna, porque el valor adherido es una cultura de servicio que permite la mejora continua en los procesos, marcando diferencia de las diferentes profesiones.

VI. CONCLUSIONES

Primero En el objetivo general se determinó que existe relación entre el compromiso organizacional y productividad laboral, es directa y significativa de 0,000 ($p < 0,05$), con un coeficiente de correlación positiva moderada (0,566). A mayor compromiso organizacional es mayor la productividad laboral de las enfermeras.

Segundo Se identificó que existe relación entre el compromiso afectivo y la productividad laboral, es directa y significativa de 0,000 ($p < 0,05$), con un coeficiente de correlación positiva moderada (0,430). A mayor compromiso afectivo es mayor la productividad laboral de las enfermeras.

Tercero Se identificó la relación entre el compromiso normativo y la productividad laboral, es directa y significativa de 0,000 ($p < 0,05$), con un coeficiente de correlación positiva moderada (0,436). A mayor compromiso normativo es mayor la productividad laboral de las enfermeras.

Cuarto Se identificó que no hay relación entre el compromiso de continuidad y la productividad laboral en las enfermeras, como $p = 0,193$ y es un valor superior a 0,05.

VII. RECOMENDACIONES

- Primero** Al director ejecutivo del hospital público de Tacna, ejecute reunión con el equipo de gestores para elaborar planes de intervención en la mejora de los recursos humanos, bienes, equipo y tecnología, a través de coordinaciones con el Gobierno Regional de Tacna para la obtención de presupuesto que se requiera en los planes de ejecución.
- Segundo** A la jefa de enfermeras, a través de las coordinadoras de cada servicio, se fomente actividades sociales en el grupo profesional de enfermería y se pueda abordar la parte socio emocional en coordinación con el área de salud mental, ya que todo servicio tiene su particularidad y/o complejidad de atención crítica.
- Tercero** A las coordinadoras de cada servicio de hospitalización realizar planes de coaching para impartir la participación resolutive en su servicio de forma conjunta con todo el equipo de salud y se realice ciclos de mejora continua a las debilidades y fortalezas identificadas en función a la normatividad de la institución.
- Cuarto** A las enfermeras a realizar estudios y capacitaciones para la actualización de los indicadores que se evalúan en la productividad de enfermería, de forma que sea accesible su registro a través de sistemas electrónicos y evitar sesgo, porque la producción es la mejor evidencia del trabajo que realiza el profesional de enfermería.

REFERENCIAS

- Alcázar, P. (2020). Leadership style and organizational commitment: Impact of transformational leadership. *Revista de Temas de Coyuntura y Perspectivas*, 5(4), 1–33.
- Aldana, E., Tafur, J., & Leal, M. (2018). Organizational commitment as a successor of the quality of the health sector in Colombia. *Revista Espacios*, 39(11).
- Almeida, A., & Torres, D. (2020). Quality in the Provision of Health Services, in a Hospital of Bucaramanga - Colombia. *Revista Espacios*, 41(49), 1–12. <https://doi.org/10.48082/espacios-a20v41n49p19>
- Al-Oweidat, I., Abu Shosha, G., Abu Baker, T., & Nashwan, A. (2023). The relationship between emotional intelligence and organizational commitment among nurses working in governmental hospitals in Jordan. *BMC Nursing*, 22(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01361-2>
- Alvarado Silva, Ú., & Paca Pantigoso, F. (2022). Análisis de la calidad de servicio desde la percepción del usuario en una Institución Prestadora de Salud, Lima – 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 4100–4139. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2924
- Arboleda Arango, A. (2016). El compromiso de continuidad y el vínculo del consumidor con la organización. *Cuadernos de Administración*, 29(53). <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao29-53.ccvc>
- Ávila, S., & Pascual, M. (2020). Philosophical framework for the organizational commitment: Discussion of the Allen & Meyer model and proposal of a new model of study. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda Época*, 1, 201–226. <https://doi.org/10.17561//ree.v2020n1.12>
- Bejarano Álvarez, P., Fernández Cueva, A., Centurión Larrea, Á., & Lima Cucho, L. (2022). Factores de gestión escolar en el compromiso organizacional en una Red educativa en Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(5), 2–14.
- Betanzos-Díaz, N., Rodríguez-Loredo, C., & Paz-Rodríguez, F. (2017). Development and validation of a questionnaire on normative organizational

commitment: A pilot study in Mexicans workers. *Anales de Psicología*, 33(2), 393–402. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.2.235211>

Borja-Bravo, M., Osuna-Ceja, E. S., Arellano-Arciniega, S., García-Hernández, R., & Martínez-Gamiño, M. Á. (2018). Competitiveness and efficiency in the production of common beans under rainfed conditions with traditional and recommended technology. In *Artículo científico Rev. Fitotec. Mex* (Vol. 41, Issue 4).

Cabezas Pascual, C., Pérez- Rubio, A., & Eiros Bouza, J. M. (2022). Analysis of the efficiency of hospitals in Castilla y León. *Revista Española de Salud Pública*, 96, 1–12.

Canales, A. (2022). *Inteligencia emocional y productividad laboral en trabajadores del Hospital II ESSALUD Huancavelica* [Universidad César Vallejo]. <https://orcid.org/0000-0001-5538-0213>

Carbajal Díaz, H. (2023). *Clima laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa del rubro de chocolates en Pucallpa*. Universidad César Vallejo.

Cayanchi García, C. (2022). *Motivación laboral y Compromiso organizacional en colaboradores del servicio de rehabilitación de la Clínica San Juan de Dios Lima, 2021*. Universidad César Vallejo.

Climent- Rodríguez, J., García- Iglesias, J., Ortega- Moreno, M., Navarro- Abal, Y., Vaca- Acosta, R., & Gómez- Salgado, J. (2022). Violencia en el trabajo y compromiso laboral de los profesionales de enfermería en España: un estudio transversal. *Revista Española de Salud Pública*, 1(9), 1–9.

CONCYTEC (2018) Investigación básica, Recuperado el 17 de Setiembre del 2023, de <https://conocimiento.concytec.gob.pe/termino/investigacion-basica/>

Cruzado, S. (2022). *Calidad de vida laboral y productividad de los trabajadores de salud de una clínica en Lima, 2022*. Universidad César Vallejo.

Dávila Morán, R., Agüero Corzo, E., Castro Llaja, L., & Vargas Murillo, A. (2021). Labor productivity and telework in the public sector during the period of national

- emergency. *Revista Científica de La Universidad de Cienfuegos*, 14(2), 402–409. <https://orcid.org/0000-0003-3181-8801>
- Díaz, M. (2018). *Evaluación de la Productividad en Enfermería frente a la Anemia infantil. Microred de Salud Chulucanas*. Universidad César Vallejo.
- ESAN (2017). ¿Qué indicadores miden la calidad de los servicios de salud? Recuperado el 17 de Setiembre del 2023, de <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/que-indicadores-miden-la-calidad-de-los-servicios-de-salud>
- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Organizational commitment and teaching performance in Basic Education Institutions. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132–146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Fontalvo-Herrera, T., De la Hoz-Granadillo, E., & Morelos-Gómez, J. (2017). Productivity and its Factors: Impact on Organizational Improvement. *Dimensión Empresarial*, 16(1). <https://doi.org/10.15665/rde.v15i2.1375>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación*. <http://www.continental.edu.pe/>
- Garnica Serrano, E., Medina Murcia, J., González Briñez, M., & Cendales Ayala, B. (2022). Challenge-obstacle stress and loss of productivity and activity: a correlational analysis focused on nursing staff. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 2(155). <https://doi.org/10.56294/saludcyt2022155>
- Gil-Girbau, M. E., del Cerro, S., Garriga, J., & Giménez, N. (2021). Work commitment of middle-line managers in health-care: Manageable organizational factors. *Journal of Healthcare Quality Research*, 36(5), 301–308. <https://doi.org/10.1016/j.jhqr.2021.03.008>
- Heredia-Laura, V., & Sullca-Tapia, P. (2022). Communication, teamwork, and organizational commitment in public universities. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(8), 926–938. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.8.13>
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación* (McGraw-Hill, Ed.; 6th ed.).
- Hortal-Carmona, J., Padilla-Bernáldez, J., Melguizo-Jiménez, M., Ausín, T., Cruz-Piqueras, M., López de la Vieja, M., Puyol, À., Rodríguez-Arias, D., Tamayo-

- Velázquez, M., & Triviño, R. (2021). Efficiency is not enough. Ethical analysis and recommendations for the allocation of scarce resources in a pandemic situation. *Gaceta Sanitaria*, 35(6), 525–533. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2020.07.006>
- Husmenoglu, M., Yilmaz, B., Aydogdu, A., & Yildirim, A. (2021). Atitudes de profissionais de enfermagem e produtividade em serviços de emergência em Istambul. *Journal of Nursing and Health*, 12(1). <https://doi.org/10.15210/jonah.v12i1.2239>
- Kuok, A. (2022). Emotional Intelligence, Work Satisfaction, and Affective Commitment: An Occupational Health Study of Social Workers. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 38(3), 223–230. <https://doi.org/10.5093/jwop2022a14>
- La República (2023). Madre murió luego de dar a luz a sus gemelos en Tacna: familia denunció presunta negligencia. Recuperado el 17 de Setiembre del 2023, de <https://larepublica.pe/sociedad/2023/07/07/tacna-madre-murio-luego-de-dar-a-luz-a-sus-gemelos-en-tacna-familia-denuncio-presunta-negligencia-video-hospital-hipolito-unanue-lrsd-523915>
- Lenz-Alcayaga, R., & Páez-Pizarro, L. (2022). Efficiency and productivity of the Chilean public health system between 2010 and 2019. In *Medwave* (Vol. 23, Issue 6). Medwave Estudios Ltda. <https://doi.org/10.5867/medwave.2023.06.2682>
- Luis, K. (2021). *Satisfacción Laboral y Productividad del área de enfermería de un centro de vacunación privado de Lima, 2021*. Universidad César Vallejo.
- Mamani, M. (2019). *Gestión del talento humano y la productividad laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital del Minsa-2019*. Universidad César Vallejo.
- Martel Falcón, J., Blanco Ayala, L., Abensur Pinasco, C., Inga Arias, M., & Silva Narvaste, B. (2022). Diagnosis of the efficiency of didactic resources in english teaching. *Revista Científica de La Universidad de Cienfuegos*, 14(2), 1–13. <https://orcid.org/0000-0002-2926-6027>

- Meneses-La-Riva ME, Suyo-Vega JA and Fernández-Bedoya VH (2021) Humanized Care from the Nurse–Patient Perspective in a Hospital Setting: A Systematic Review of Experiences Disclosed in Spanish and Portuguese Scientific Articles. *Front. Public Health* 9:737506. doi: 10.3389/fpubh.2021.737506
- Muangrat, R., & Nuankham, C. (2018). Moisture sorption isotherm and changes in physico-mechanical properties of films produced from waste flour and their application on preservation quality of fresh strawberry. *Food Science and Nutrition*, 6(3), 585–593. <https://doi.org/10.1002/fsn3.589>
- Navarro-Abal, Y., López-López, M. J., & Climent-Rodríguez, J. A. (2018). Engagement, resilience and empathy in nursing assistants. *Enfermería Clínica*, 28(2), 103–110. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2017.08.009>
- OMS. (2023) Salud de los trabajadores. Recuperado el 17 de Setiembre del 2023, de <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
- OPS/OMS. (2023). *La situación de la enfermería en la Región de las Américas*.
- Ortiz Campillo, L., Ortiz Ospino, L., Coronell Cuadrado, R., Hamburger Madrid, K., & Orozco Acosta, E. (2019). Incidence of organizational climate on labor productivity in institutions providing health services (IPS): a correlational study. *Revista Latinoamericana de Hipertensión*, 14(2), 187–193. www.revhipertension.com
- Palencia Gutiérrez, E., de la Rosa Ferrera, J., & Rodríguez Cepeda, L. (2023). Evolution of nursing research in Ecuador from its scientific production. *Index de Enfermería*, 32(1). <https://doi.org/10.58807/indexenferm20234521>
- Rodrigues de Alencar, A., Parente García Alencar, A., Alencar de Menezes, I., Kerntpof, M., Barbosa Ramos, A., Oliveira Brito, S., & Santiago Lemos, I. (2015). Emotion and care in the assistance to children with cancer: perceptions of nursing staff. *Revista Cubana de Enfermería*, 30(2), 1–12. <http://scielo.sld.cu>
- Romero Carranza, D. (2021). *Motivación laboral y Compromiso organizacional de los colaboradores en la Red de Salud Lambayeque*. Universidad César Vallejo.

- Salazar Avalos, L. (2018). *Nivel de motivación y productividad laboral en los enfermeros del hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018*. Universidad César Vallejo.
- Sallan, J. M., Simo, P., Fernandez, V., & Enache, M. (2010). The relationship between organizational commitment and intention to leave: A model of two components of continuance commitment. *Cuadernos de Gestión*, 10(2), 15–28. <https://doi.org/10.5295/cdg.090151js>
- Santiago-Torner, C. (2023). Teleworking and emotional exhaustion in the Colombian electricity sector: The mediating role of affective commitment and the moderating role of creativity. *Intangible Capital*, 19(2), 207–258. <https://doi.org/10.3926/ic.2139>
- Sladogna, M. (2017). *Productividad- definiciones y perspectivas*.
- Sousa, R., Cenzi, C., Bortolini, J., Terra, F., & Valim, M. (2022). Common mental disorders, productivity and presenteeism in nursing workers. *Revista Da Escola de Enfermagem*, 57. <https://doi.org/10.1590/1980-220X-REEUSP-2022-0296en>
- Tapasco, O. (2021). *Factores que inciden en la productividad laboral del teletrabajador en el contexto del sector de servicios intensivos en conocimiento*. Universidad Nacional de Colombia.
- Tuesta Pilco, L. de J. (2020). *Motivación laboral y Compromiso organizacional de los usuarios internos de los Centros de Salud de Lima Metropolitana*. Lima, 2019. Universidad César Vallejo.
- Uriarte, Z. (2022). *Desempeño y productividad laboral en el personal de enfermería de un Hospital privado en Lambayeque*. Universidad César Vallejo.
- Yupanqui Obando, N. (2020). *Motivación y Compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud- EsSalud- 2019*. Universidad César Vallejo.

ANEXOS

Anexo 1. tabla de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala de medición
Compromiso organizacional	Es el comportamiento de los trabajadores en su organización donde labora, impactando en la retención, ausentismo, satisfacción, motivación y performance (Alcázar, 2020).	Será evaluada a través del cuestionario donde participarán el profesional de enfermería responderá sobre el compromiso actual con el hospital público de Tacna.	Compromiso afectivo	Emoción	Ordinal
				Comportamiento	
				Jornada laboral	
			Compromiso normativo	Agotamiento emocional	
				Realización personal	
				Documentos de gestión	
			Compromiso de continuidad	Estatuto	
				Norma	
				Bienestar de las personas	
Productividad laboral	Es la relación entre el trabajo empleado y el producto generado (Sladogna, 2017).	Será evaluada a través del cuestionario donde participarán el profesional de enfermería que responderá sobre la productividad en los diferentes servicios que laboran en el hospital.	Producción	Sentido de obligación	Ordinal
				Beneficios	
				Lealtad	
				Producto	
			Recursos	Estándares	
				Tecnología	
				Competitividad	
				Eficiencia	
			Calidad	Impacto	
				Costo	
				Distribución	
				Toma de decisiones	
	Herramientas digitales				
	Actitud				
	Satisfacción				
	Disponibilidad				
	Medición				

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Se está realizando el siguiente trabajo de investigación: “COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LAS ENFERMERAS DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE TACNA, 2023”, el cuestionario garantiza el anonimato de los datos obtenidos, la cual será manipulada para fines de la investigación.

I. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Edad	1. De 20 a 30 años	
	2. De 31 a 40 años	
	3. De 41 a 50 años	
	4. De 51 a 60 años	
	5. Mayor de 61 años	
Género	1. Masculino	
	2. Femenino	
Servicio donde labora: Especifique		

II. DATOS LABORALES

Condición laboral	1. Nombrado	
	2. Contratado	
	3. Terceros	
	4. Otro:	
Experiencia laboral de su profesión	1. De 1 a 5 años	
	2. De 6 a 10 años	
	3. De 11 a 15 años	
	4. De 16 a 20 años	
	5. De 21 a 25 años	
	6. De 26 a 30 años	
	7. Mayor de 31 años	
Tiempo que labora en su servicio	1. De 6 meses a 1 año	
	2. De 2 a 5 años	
	3. De 6 a 10 años	
	4. Más de 10 años	

III. CUESTIONARIO DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

A continuación, se ofrece una serie de enunciados que representan los sentimientos del personal de salud podrían tener acerca de su organización donde trabaja. Marque con un una ASPA (x) sobre la letra de su elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado que mejor lo describa. No existen respuestas correctas o incorrectas.

La escala de cinco puntos es la siguiente:

Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?	N	CN	AV	CS	S
Compromiso afectivo					
1. El trabajo asignado es realizado con mucha alegría, emoción contagiante.	1	2	3	4	5
2. Frente a problemas laborales, la actuación no es coherente ante su solución.	1	2	3	4	5
3. Aplica los principios bioéticos en su atención.	1	2	3	4	5
4. Estás de acuerdo con la programación laboral en tu servicio	1	2	3	4	5
5. Realiza horas o apoyos extras en su servicio.	1	2	3	4	5
6. La presión del trabajo, conlleva a sentimientos de frustración, desesperación o mal humor en el turno a laborar.	1	2	3	4	5
7. La sobrecarga laboral es constante que afecta el rendimiento del trabajo.	1	2	3	4	5
8. Tiene aspiraciones/ metas de realizar para su servicio.	1	2	3	4	5
9. Siente que el servicio donde labora le permite realizar su crecimiento profesional (capacitación, pasantía, obtención de grados académicos).	1	2	3	4	5
10. Se siente satisfecho por sus logros alcanzados en su profesión.	1	2	3	4	5
Compromiso normativo					
11. Cumple con lo estipulado en el MOF, ROF de su hospital.	1	2	3	4	5
12. Participa en la generación de documentos de gestión hospitalario.	1	2	3	4	5
13. Acepta las normas y ordenanzas de su servicio.	1	2	3	4	5
14. Su jefe inmediato presenta memorándum, carta informativa o llamada de atención ante un mal procedimiento.	1	2	3	4	5
15. Se ha presentado negligencias/ eventos adversos en tu servicio	1	2	3	4	5
16. Acepta las políticas de su centro de trabajo.	1	2	3	4	5
17. Busca el bienestar y mejora de la salud en todas las esferas del paciente (física, mental, espiritual, social y medio ambiental)	1	2	3	4	5

Compromiso de continuidad					
18. Se siente obligada (forzada) a permanecer en su servicio o puesto actual	1	2	3	4	5
19. Tiene un sentido de obligación (forzada) a tratar/laborar con los compañeros de trabajo de su servicio.	1	2	3	4	5
20. Los beneficios que recibe del hospital cubren sus necesidades personales.	1	2	3	4	5
21. El servicio que realiza se orienta a seguir solo las indicaciones médicas.	1	2	3	4	5
22. El trabajo diario lo realiza con transparencia aplicando todos los principios bioéticos con los valores institucionales	1	2	3	4	5

IV. CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD LABORAL

A continuación, encontrará preguntas sobre aspectos relacionados a la productividad laboral que percibe del hospital donde labora. Recuerde que cada ítem tiene cinco opciones de respuestas; por ello, lea cuidadosamente cada elemento y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que usted considere correcta. Conteste todas las preguntas; no existen respuestas buenas ni malas.

La escala de cinco puntos es la siguiente:

Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?	N	CN	AV	CS	S
Producción					
1. Realiza la producción de enfermería de su servicio de forma consciente con números exactos de sus procedimientos realizado en cada turno.	1	2	3	4	5
2. Los rubros/ítems de la producción de enfermería miden todo su trabajo que realiza en cada turno.	1	2	3	4	5
3. En su servicio se aplica las normas de bioseguridad y/o protocolos de atención.	1	2	3	4	5
4. Tienen acceso a una base de datos electrónica para registrar toda información en el sistema.	1	2	3	4	5
5. El trabajo que realiza se actualiza con las nuevas tendencias tecnológicas a fin de mejorar los procesos.	1	2	3	4	5
6. Su servicio/ hospital resaltan por sus buenas prácticas de salud y seguridad al paciente.	1	2	3	4	5
7. Su atención/ cuidado de enfermería con el paciente llega al resultado esperado (meta).	1	2	3	4	5
8. Se logra los resultados esperados de enfermería de forma eficiente.	1	2	3	4	5
9. El servicio que brinda a los usuarios/pacientes tiene relevancia porque se logra los beneficios esperados.	1	2	3	4	5

10.Las atenciones/ cuidados de enfermería realizadas orienta a nuevas expectativas para el quehacer en enfermería.	1	2	3	4	5
Recurso					
11.Cuentan con presupuesto para cubrir los costos de los recursos (humanos, bienes, materiales y equipos) para la atención al paciente.	1	2	3	4	5
12.La distribución de los recursos (humanos, bienes, materiales y equipos) es equitativa para todas las áreas del hospital.	1	2	3	4	5
13.Realizan reuniones de mejora ante problemática que se presente en el servicio.	1	2	3	4	5
14.Aplican la toma de decisiones democráticamente en equipo.	1	2	3	4	5
15.Tienen acceso a gestores electrónicas (Google Gmail, Microsoft Outlook).	1	2	3	4	5
Calidad					
16.Su actitud en el trabajo es positiva.	1	2	3	4	5
17.Su actitud en el trabajo es negativa.	1	2	3	4	5
18.Sus pacientes se encuentran satisfechos por la atención de brindada de enfermería.	1	2	3	4	5
19.Se realiza evaluaciones de satisfacción de usuario externo.	1	2	3	4	5
20.Se realiza evaluaciones de satisfacción de usuario interno.	1	2	3	4	5
21.Está disponible todo el equipo de enfermería para el paciente.	1	2	3	4	5
22.Con los recursos disponibles (humanos, bienes, materiales y equipos), su productividad se incrementa.	1	2	3	4	5
23.Se realiza medición de los indicadores de calidad (identificación de pacientes hospitalizados, aplicación de los cinco correctos en la administración, valoración de riesgo de caídas, cumplimiento de prevención de UPP, higiene de manos) en su servicio	1	2	3	4	5
24.Participa en la medición de los indicadores de calidad en su servicio.	1	2	3	4	5
25.Conoce los resultados de los informes de satisfacción e indicadores de calidad de su servicio.	1	2	3	4	5

¡Muchas gracias por su participación!

Anexo 3. Modelo de consentimiento informado

FECHA: _____

TITULO DEL TRABAJO:

“COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LAS ENFERMERAS DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE TACNA, 2023”

SE REALIZARÁ (LUGAR): HOSPITAL PÚBLICO DE TACNA

POR LA INVESTIGADORA: CCALLI CUENTAS, CATY VILMA

TIEMPO DEL ESTUDIO: 8 meses

LO (A) ESTAMOS INVITANDO A PARTICIPAR EN EL ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN MENCIONADO Y QUE EXPLICAMOS A CONTINUACIÓN:

A. PROPÓSITO DEL ESTUDIO

Esta propuesta tiene como finalidad conocer el compromiso organizacional y productividad laboral de las enfermeras en los diferentes servicios y/o áreas del hospital público de Tacna, para luego contribuir en alternativas de solución en el trabajo del profesional de enfermería.

B. PROCEDIMIENTOS

Usted participará como entrevistado en la investigación, donde mi persona como investigadora principal de este estudio, le aplicará dos cuestionarios, el primero sobre el compromiso organizacional y el segundo sobre la productividad laboral, previamente se iniciará con una recolección de datos generales.

C. RIESGOS –MANEJO DE EFECTOS ADVERSOS

La participación en esta investigación no ofrece riesgos para los participantes. Toda información obtenida de sus respuestas será utilizada de manera confidencial, y se protegerá en todo momento su identidad.

D. TRATAMIENTOS ALTERNATIVOS

Ninguno

E. COSTOS

La participación en este estudio no implica ningún costo para usted.

F. CONFIDENCIALIDAD

La información que se recoja será confidencial y no se usará para otro fin diferente a la investigación, se protegerá la información y siempre estará a cargo de la investigadora.

Los resultados obtenidos de este estudio podrán ser presentados a la Red de Salud Tacna y publicados en revistas científicas protegiendo en todo momento la identidad de los participantes.

En caso de tener inquietudes como sujeto participante en esta investigación comunicarse con los investigadores al celular **952-679-796** o al correo Cattlv_30_2014@hotmail.com

He leído y comprendido toda la hoja de información y he obtenido respuestas por parte del investigador responsable a todas mis preguntas e inquietudes y he recibido suficiente información sobre el objetivo y propósito de este estudio.

Autorizo que los datos y toda la información recolectada en este estudio se publiquen en revistas científicas o en foros académicos manteniendo siempre la confidencialidad de los mismos.

He recibido una copia de este consentimiento informado.

Sé que mi participación es voluntaria y que puedo retirarme en el momento que lo desee, sin necesidad de dar explicaciones. Igualmente puedo rechazar participar en este estudio.

NOMBRE DEL ENTREVISTADO:
FIRMA:
FECHA:

Anexo 4. Evaluación por juicio de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Encuesta sobre Compromiso Organizacional y Productividad Laboral". 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 al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Maria Susana Condori Fernandez
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Clinica Asistencial
Institución donde labora:	Hospital Hipólito Unanue de Tacna.
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. Percepción de la imagen corporal y trastornos de conducta alimentaria en las alumnas de 3er y 4to de secundario de la IE FAR 2015

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	"Encuesta sobre Compromiso Organizacional y Productividad Laboral".
Autora:	Caty Vilma Ccalli Cuentas.
Procedencia:	Tacna-Perú.
Administración:	Individual-Presencial.
Tiempo de aplicación:	30 minutos.
Ámbito de aplicación:	Profesionales de Enfermería del Hospital Hipólito Unanue de Tacna.
Significación:	La técnica de investigación es la aplicación de encuesta se divide en 2 partes: la primera parte mide Compromiso Organizacional consta de 22 ítems (10 ítems de la dimensión 1: Compromiso afectivo, 7 ítems de la dimensión 2: Compromiso normativo y 5 ítems de la dimensión 3: Compromiso de Continuidad); la segunda parte mide la Productividad Laboral consta de 25 ítems (10 ítems de la dimensión 1: Producción, 5 ítems de la dimensión 2: Recursos y 10 ítems de la dimensión 3: Calidad). En ambos cuestionarios tienen una evaluación Likert en una escala ordinal en rangos para compromiso organizacional (alto, regular, bajo) y productividad laboral (bueno, regular, malo). Con el objetivo de determinar la relación entre el compromiso organizacional y productividad laboral en el profesional de enfermería ya que están expuesto a demandas exigentes y necesitan emitir una respuesta rápida, donde el paciente es el primer receptor del cuidado que se brinde, que implica su ética y vocación profesional en los diferentes turnos programados, ya que enfermería proporcionan una alta eficacia y eficiencia organizacional.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Sub-escala (dimensiones)	Definición
Compromiso Organizacional Es la relación recíproca entre el empleado y la empresa que permita el alcance de los elementos misionales de la organización.	Compromiso afectivo	Las emociones y los sentimientos son aspectos cruciales de la vida de las enfermeras y también desempeñan un papel importante en el trabajo y en el comportamiento de los empleados.
	Compromiso normativo	Los empleados reconocen el compromiso con la empresa basado en la reciprocidad y la mutua correspondencia, ya que las normas morales socialmente aceptadas latentes preservan la estabilidad social y el bienestar de las personas con quienes están en contacto, siendo este un organismo autónomo e interacción independiente.
	Compromiso de Continuidad	La necesidad de permanecer en la empresa dado que se ha invertido tanto en ella, aunado a la poca probabilidad de encontrar un trabajo con garantías y prestaciones similares.
Productividad laboral La productividad es la correspondencia entre la cantidad producida y la cantidad de insumos empleados en el proceso productivo. Se evalúa por medio de la relación entre la producción alcanzada y la cantidad de labor aportada al proceso en un tiempo determinado.	Producción	El uso intensivo de insumos y mano de obra, con o sin apoyo de la tecnología, que implica la competitividad y eficiencia.
	Recursos	La eficiencia hospitalaria depende principalmente del uso que la institución haga de sus recursos y de su costo.
	Calidad	La medición de calidad forma un eslabón fundamental para la garantía de la atención y el modelo institucional definido en cada una de las instituciones, que conforman la red prestadora.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de "Compromiso Organizacional y Productividad Laboral" elaborado por Caty Vilma Ccalli Cuentas en el año 2023. 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 1: Compromiso Organizacional

• Primera dimensión: Compromiso Afectivo

• Objetivos de la Dimensión: Determinar cuál es la influencia del compromiso afectivo e implicancia del profesional de enfermería en la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Emoción	1. El trabajo asignado es realizado con amplia expectativa.	4	4	4	
Comportamiento	2. Frente a problemas laborales, la actuación es coherente ante su solución.	4	4	4	
	3. Aplica los principios bioéticos en su atención.	4	4	4	
Jornada laboral	4. Cumple con sus horas de trabajo programado.	4	4	4	
	5. Realiza horas o apoyo extras en su servicio.	4	4	4	
Agotamiento emocional	6. La presión del trabajo, conlleva a sentimientos de frustración o fracaso.	4	4	4	
	7. La sobrecarga laboral es constante que afecta el rendimiento del trabajo.	4	4	4	
Realización personal	8. Tiene aspiraciones/ metas de realizar para su servicio.	4	4	4	
	9. Siente que el servicio donde labora le permite realizar su crecimiento profesional (capacitación, pasantía, obtención de grados académicos).	4	4	4	
	10. Se siente satisfecho por sus logros alcanzados en su profesión.	4	4	4	

• Segunda dimensión: Compromiso Normativo

• Objetivos de la Dimensión: Determinar cuál es la influencia del compromiso normativo de los profesionales de enfermería en la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Documentos de gestión	11. Cumple con lo estipulado en el MOF, ROF de su hospital.	4	4	4	
	12. Participa en la generación de documentos de gestión hospitalario.	4	4	4	
Estatuto	13. Acepta las normas y ordenanzas de su servicio.	4	4	4	
	14. Ha recibido memorándum o llamadas de atención por su jefe.	4	4	4	
Normas	15. Se ha presentado inconvenientes que ha perjudicado al paciente.	4	4	4	
	16. Acepta las políticas de su centro de trabajo.	4	4	4	
Bienestar de las personas.	17. Busca el bienestar y mejora de la salud de sus pacientes.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Compromiso de continuidad
- Objetivos de la Dimensión: Determinar cuál es la influencia del compromiso de continuidad en los profesionales de enfermería.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentido de obligación	18. Se siente obligada de permanecer en su puesto de trabajo actual.	4	4	4	
	19. Tiene sentido de obligación con las personas que trabajan con usted.	4	4	4	
Beneficios	20. Los beneficios que recibe del hospital cubre sus necesidades.	4	4	4	
	21. El servicio que realiza se orienta a satisfacer la necesidad y brindar beneficios.	4	4	4	
Lealtad	22. El trabajo se realiza con transparencia, comprometidos a lograr los resultados con ética y moral.	3	4	4	

Dimensiones del instrumento 2: Productividad laboral

- Primera dimensión: Producción
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el uso de insumos, tecnología en el profesional de enfermería para un compromiso organizacional adecuado.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Producto	1. Realiza el registro de producción de su servicio de forma consciente con números reales de su trabajo realizado.	4	4	4	
	2. Los rubros de producción de enfermería son actuales a su realidad.	4	4	4	
Estándares	3. Los servicios que presta cumple con las normas de salud establecidas.	4	4	4	
Tecnología	4. Tienen acceso a una base de datos electrónica para registrar toda información en los sistemas.	4	4	4	
	5. El trabajo que realiza se actualiza con nuevas técnicas a fin de mejorar los procesos.	3	3	4	Más específica
Competitividad	6. Su servicio/ hospital resaltan por sus buenas prácticas de salud.	4	4	4	
	7. Se llega a las metas planteadas.	3	4	4	
Eficiencia	8. Se logra los resultados de forma eficiente.	4	4	4	
Impacto	9. El servicio que se brinda a los usuarios/pacientes son de relevancia al lograr beneficios y sus atenciones son de impacto social.	4	4	4	
	10. Las atenciones realizadas generan impacto en la población, orientando nuevas expectativas.	4	4	4	

• Segunda dimensión: Recurso

• Objetivos de la Dimensión: Identificar el costo, distribución y toma de decisiones para el manejo de recursos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Costo	11. Cuentan con presupuesto para cubrir los costos.	4	4	4	
Distribución	12. La distribución de los recursos es equitativa para todas las áreas del hospital.	4	4	4	
Toma de decisiones	13. Realizan reuniones de mejora ante problemática que se presente.	4	4	4	
	14. Aplican la toma de decisiones.	3	3	3	Hacer específica
Herramientas digitales	15. Tienen acceso a gestores electrónicas.	4	4	4	

• Tercera dimensión: Calidad

• Objetivos de la Dimensión: Identificar la actitud, satisfacción, disponibilidad y medición del profesional de enfermería.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actitud	16. Su actitud en el trabajo es positiva.	4	4	4	
	17. Su actitud en el trabajo es negativa.	4	4	4	
Satisfacción	18. Sus pacientes se encuentran satisfechos con la atención de salud.	4	4	4	
	19. Se realiza evaluaciones de satisfacción de usuario externo.	4	4	4	
	20. Se realiza evaluaciones de satisfacción de usuario interno.	4	4	4	
Disponibilidad	21. Con los recursos disponibles, su productividad se incrementa.	4	4	4	
	22. Está disponible todo servicio para el paciente.	4	4	4	
Medición	23. Se realiza medición de calidad de servicio.	4	4	4	
	24. Realizan informes de las mediciones realizadas.	4	4	4	
	25. Conoce los informes de las mediciones de salud de su hospital.	4	4	4	


 Firma del evaluador
 DNI 42133432

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003). Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Encuesta sobre Compromiso Organizacional y Productividad Laboral". 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 al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Sylvia Cuellar Estrada
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (x) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Sistémica
Institución donde labora:	Hospital Hipólito Unanue de Tacna.
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. -

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	"Encuesta sobre Compromiso Organizacional y Productividad Laboral".
Autora:	Caty Vilma Ccalli Cuentas.
Procedencia:	Tacna-Perú.
Administración:	Individual-Presencial.
Tiempo de aplicación:	30 minutos.
Ámbito de aplicación:	Profesionales de Enfermería del Hospital Hipólito Unanue de Tacna.
Significación:	La técnica de investigación es la aplicación de encuesta se divide en 2 partes: la primera parte mide Compromiso Organizacional consta de 22 ítems (10 ítems de la dimensión 1: Compromiso afectivo, 7 ítems de la dimensión 2: Compromiso normativo y 5 ítems de la dimensión 3: Compromiso de Continuidad); la segunda parte mide la Productividad Laboral consta de 25 ítems (10 ítems de la dimensión 1: Producción, 5 ítems de la dimensión 2: Recursos y 10 ítems de la dimensión 3: Calidad). En ambos cuestionarios tienen una evaluación Likert en una escala ordinal en rangos para compromiso organizacional (alto, regular, bajo) y productividad laboral (bueno, regular, malo). Con el objetivo de determinar la relación entre el compromiso organizacional y productividad laboral en el profesional de enfermería ya que están expuesto a demandas exigentes y necesitan emitir una respuesta rápida, donde el paciente es el primer receptor del cuidado que se brinde, que implica su ética y vocación profesional en los diferentes turnos programados, ya que enfermería proporcionan una alta eficacia y eficiencia organizacional.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Sub-escala (dimensiones)	Definición
Compromiso Organizacional Es la relación recíproca entre el empleado y la empresa que permita el alcance de los elementos misionales de la organización.	Compromiso afectivo	Las emociones y los sentimientos son aspectos cruciales de la vida de las enfermeras y también desempeñan un papel importante en el trabajo y en el comportamiento de los empleados.
	Compromiso normativo	Los empleados reconocen el compromiso con la empresa basado en la reciprocidad y la mutua correspondencia, ya que las normas morales socialmente aceptadas latentes preservan la estabilidad social y el bienestar de las personas con quienes están en contacto, siendo este un organismo autónomo e interacción independiente.
	Compromiso de Continuidad	La necesidad de permanecer en la empresa dado que se ha invertido tanto en ella, aunado a la poca probabilidad de encontrar un trabajo con garantías y prestaciones similares.
Productividad laboral La productividad es la correspondencia entre la cantidad producida y la cantidad de insumos empleados en el proceso productivo. Se evalúa por medio de la relación entre la producción alcanzada y la cantidad de labor aportada al proceso en un tiempo determinado.	Producción	El uso intensivo de insumos y mano de obra, con o sin apoyo de la tecnología, que implica la competitividad y eficiencia.
	Recursos	La eficiencia hospitalaria depende principalmente del uso que la institución haga de sus recursos y de su costo.
	Calidad	La medición de calidad forma un eslabón fundamental para la garantía de la atención y el modelo institucional definido en cada una de las instituciones, que conforman la red prestadora.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de "Compromiso Organizacional y Productividad Laboral" elaborado por Caty Vilma Ccalli Cuentas en el año 2023. 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 1: Compromiso Organizacional

- Primera dimensión: Compromiso Afectivo
- Objetivos de la Dimensión: Determinar cuál es la influencia del compromiso afectivo e implicancia del profesional de enfermería en la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Emoción	1. El trabajo asignado es realizado con amplia expectativa.	4	4	4	
Comportamiento	2. Frente a problemas laborales, la actuación es coherente ante su solución.	4	4	4	
	3. Aplica los principios bioéticos en su atención.	4	4	4	
Jomada laboral	4. Cumple con sus horas de trabajo programado.	4	4	4	
	5. Realiza horas o apoyo extras en su servicio.	4	4	4	
Agotamiento emocional	6. La presión del trabajo, conlleva a sentimientos de frustración o fracaso.	4	4	4	
	7. La sobrecarga laboral es constante que afecta el rendimiento del trabajo.	4	4	4	
Realización personal	8. Tiene aspiraciones/ metas de realizar para su servicio.	4	4	4	
	9. Siente que el servicio donde labora le permite realizar su crecimiento profesional (capacitación, pasantía, obtención de grados académicos).	4	4	4	
	10. Se siente satisfecho por sus logros alcanzados en su profesión.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Compromiso Normativo
- Objetivos de la Dimensión: Determinar cuál es la influencia del compromiso normativo de los profesionales de enfermería en la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Documentos de gestión	11. Cumple con lo estipulado en el MOF, ROF de su hospital.	4	4	4	
	12. Participa en la generación de documentos de gestión hospitalario.	4	4	4	
Estatuto	13. Acepta las normas y ordenanzas de su servicio.	4	4	4	
	14. Ha recibido memorándum o llamadas de atención por su jefe.	4	4	4	
Normas	15. Se ha presentado inconvenientes que ha perjudicado al paciente.	3	4	4	modificar metas
	16. Acepta las políticas de su centro de trabajo.	4	4	4	
Bienestar de las personas.	17. Busca el bienestar y mejora de la salud de sus pacientes.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Compromiso de continuidad
- Objetivos de la Dimensión: Determinar cuál es la influencia del compromiso de continuidad en los profesionales de enfermería.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentido de obligación	18. Se siente obligada de permanecer en su puesto de trabajo actual.	4	4	4	
	19. Tiene sentido de obligación con las personas que trabajan con usted.	3	4	4	Mejorar.
Beneficios	20. Los beneficios que recibe del hospital cubre sus necesidades.	4	4	4	
	21. El servicio que realiza se orienta a satisfacer la necesidad y brindar beneficios.	4	4	4	
Lealtad	22. El trabajo se realiza con transparencia, comprometidos a lograr los resultados con ética y moral.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento 2: Productividad laboral

- Primera dimensión: Producción
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el uso de insumos, tecnología en el profesional de enfermería para un compromiso organizacional adecuado.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Producto	1. Realiza el registro de producción de su servicio de forma consciente con números reales de su trabajo realizado.	4	4	4	
	2. Los rubros de producción de enfermería son actuales a su realidad.	4	4	4	
Estándares	3. Los servicios que presta cumple con las normas de salud establecidas.	4	4	4	
Tecnología	4. Tienen acceso a una base de datos electrónica para registrar toda información en los sistemas.	4	4	4	
	5. El trabajo que realiza se actualiza con nuevas técnicas a fin de mejorar los procesos.	4	4	4	
Competitividad	6. Su servicio/ hospital resaltan por sus buenas prácticas de salud.	4	4	4	
	7. Se llega a las metas planteadas.	4	4	4	
Eficiencia	8. Se logra los resultados de forma eficiente.	4	4	4	
Impacto	9. El servicio que se brinda a los usuarios/pacientes son de relevancia al lograr beneficios y sus atenciones son de impacto social.	3	4	4	Mejoran
	10. Las atenciones realizadas generan impacto en la población, orientando nuevas expectativas.	4	4	4	

• Segunda dimensión: Recurso

• Objetivos de la Dimensión: Identificar el costo, distribución y toma de decisiones para el manejo de recursos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Costo	11. Cuentan con presupuesto para cubrir los costos.	4	4	4	
Distribución	12. La distribución de los recursos es equitativa para todas las áreas del hospital.	4	4	4	
Toma de decisiones	13. Realizan reuniones de mejora ante problemática que se presente.	4	4	4	
	14. Aplican la toma de decisiones.	3	4	4	Mejorar
Herramientas digitales	15. Tienen acceso a gestores electrónicos.	4	4	4	

• Tercera dimensión: Calidad

• Objetivos de la Dimensión: Identificar la actitud, satisfacción, disponibilidad y medición del profesional de enfermería.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actitud	16. Su actitud en el trabajo es positiva.	4	4	4	
	17. Su actitud en el trabajo es negativa.	4	4	4	
Satisfacción	18. Sus pacientes se encuentran satisfechos con la atención de salud.	4	4	4	
	19. Se realiza evaluaciones de satisfacción de usuario externo.	4	4	4	
	20. Se realiza evaluaciones de satisfacción de usuario interno.	4	4	4	
Disponibilidad	21. Con los recursos disponibles, su productividad se incrementa.	4	4	4	
	22. Está disponible todo servicio para el paciente.	4	4	4	
Medición	23. Se realiza medición de calidad de servicio.	4	4	4	
	24. Realizan informes de las mediciones realizadas.	4	4	4	
	25. Conoce los informes de las mediciones de salud de su hospital.	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI 41358074

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Luukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003). Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Sub-escala (dimensiones)	Definición
Compromiso Organizacional Es la relación recíproca entre el empleado y la empresa que permita el alcance de los elementos misionales de la organización.	Compromiso afectivo	Las emociones y los sentimientos son aspectos cruciales de la vida de las enfermeras y también desempeñan un papel importante en el trabajo y en el comportamiento de los empleados.
	Compromiso normativo	Los empleados reconocen el compromiso con la empresa basado en la reciprocidad y la mutua correspondencia, ya que las normas morales socialmente aceptadas latentes preservan la estabilidad social y el bienestar de las personas con quienes están en contacto, siendo este un organismo autónomo e interacción independiente.
	Compromiso de Continuidad	La necesidad de permanecer en la empresa dado que se ha invertido tanto en ella, aunado a la poca probabilidad de encontrar un trabajo con garantías y prestaciones similares.
Productividad laboral La productividad es la correspondencia entre la cantidad producida y la cantidad de insumos empleados en el proceso productivo. Se evalúa por medio de la relación entre la producción alcanzada y la cantidad de labor aportada al proceso en un tiempo determinado.	Producción	El uso intensivo de insumos y mano de obra, con o sin apoyo de la tecnología, que implica la competitividad y eficiencia.
	Recursos	La eficiencia hospitalaria depende principalmente del uso que la institución haga de sus recursos y de su costo.
	Calidad	La medición de calidad forma un eslabón fundamental para la garantía de la atención y el modelo institucional definido en cada una de las instituciones, que conforman la red prestadora.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de “Compromiso Organizacional y Productividad Laboral” elaborado por Caty Vilma Ccalli Cuentas en el año 2023. 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: Compromiso Organizacional

- Primera dimensión: Compromiso Afectivo
- Objetivos de la Dimensión: Determinar cuál es la influencia del compromiso afectivo e implicancia del profesional de enfermería en la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Emoción	1. El trabajo asignado es realizado con amplia expectativa.	4	4	4	
Comportamiento	2. Frente a problemas laborales, la actuación es coherente ante su solución.	4	4	4	
	3. Aplica los principios bioéticos en su atención.	4	4	4	
Jornada laboral	4. Cumple con sus horas de trabajo programado.	4	4	4	
	5. Realiza horas o apoyo extras en su servicio.	4	4	4	
Agotamiento emocional	6. La presión del trabajo, conlleva a sentimientos de frustración o fracaso.	4	4	4	
	7. La sobrecarga laboral es constante que afecta el rendimiento del trabajo.	4	4	4	
Realización personal	8. Tiene aspiraciones/ metas de realizar para su servicio.	4	4	4	
	9. Siente que el servicio donde labora le permite realizar su crecimiento profesional (capacitación, pasantía, obtención de grados académicos).	4	4	4	
	10. Se siente satisfecho por sus logros alcanzados en su profesión.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Compromiso Normativo
- Objetivos de la Dimensión: Determinar cuál es la influencia del compromiso normativo de los profesionales de enfermería en la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Documentos de gestión	11. Cumple con lo estipulado en el MOF, ROF de su hospital.	4	4	4	
	12. Participa en la generación de documentos de gestión hospitalario.	4	4	4	
Estatuto	13. Acepta las normas y ordenanzas de su servicio.	4	4	4	
	14. Ha recibido memorándum o llamadas de atención por su jefe.	4	4	4	
Normas	15. Se ha presentado inconvenientes que ha perjudicado al paciente.	4	4	4	
	16. Acepta las políticas de su centro de trabajo.	4	4	4	
Bienestar de las personas.	17. Busca el bienestar y mejora de la salud de sus pacientes.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Compromiso de continuidad
- Objetivos de la Dimensión: Determinar cuál es la influencia del compromiso de continuidad en los profesionales de enfermería.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentido de obligación	18. Se siente obligada de permanecer en su puesto de trabajo actual.	4	4	4	
	19. Tiene sentido de obligación con las personas que trabajan con usted.	4	4	4	
Beneficios	20. Los beneficios que recibe del hospital cubre sus necesidades.	4	4	4	
	21. El servicio que realiza se orienta a satisfacer la necesidad y brindar beneficios.	4	4	4	
Lealtad	22. El trabajo se realiza con transparencia, comprometidos a lograr los resultados con ética y moral.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Productividad laboral

- Primera dimensión: Producción
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el uso de insumos, tecnología en el profesional de enfermería para un compromiso organizacional adecuado.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Producto	1. Realiza el registro de producción de su servicio de forma consciente con números reales de su trabajo realizado.	4	4	4	
	2. Los rubros de producción de enfermería son actuales a su realidad.	4	4	4	
Estándares	3. Los servicios que presta cumple con las normas de salud establecidas.	4	4	4	
Tecnología	4. Tienen acceso a una base de datos electrónica para registrar toda información en los sistemas.	4	4	4	
	5. El trabajo que realiza se actualiza con nuevas técnicas a fin de mejorar los procesos.	4	4	4	
Competitividad	6. Su servicio/ hospital resaltan por sus buenas prácticas de salud.	4	4	4	
	7. Se llega a las metas planteadas.	4	4	4	
Eficiencia	8. Se logra los resultados de forma eficiente.	4	4	4	
Impacto	9. El servicio que se brinda a los usuarios/pacientes son de relevancia al lograr beneficios y sus atenciones son de impacto social.	4	4	4	
	10. Las atenciones realizadas generan impacto en la población, orientando nuevas expectativas.	4	4	4	

Segunda dimensión: Recurso

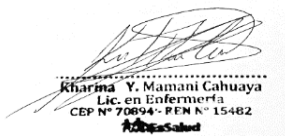
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el costo, distribución y toma de decisiones para el manejo de recursos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Costo	11. Cuentan con presupuesto para cubrir los costos.	4	4	4	
Distribución	12. La distribución de los recursos es equitativa para todas las áreas del hospital.	4	4	4	
Toma de decisiones	13. Realizan reuniones de mejora ante problemática que se presente.	4	4	4	
	14. Aplican la toma de decisiones.	3	4	4	Especificar toma de decisiones
Herramientas digitales	15. Tienen acceso a gestores electrónicas.	3	4	4	Especificar el tipo de gestor

• Tercera dimensión: Calidad

- Objetivos de la Dimensión: Identificar la actitud, satisfacción, disponibilidad y medición del profesional de enfermería.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actitud	16. Su actitud en el trabajo es positiva.	4	4	4	
	17. Su actitud en el trabajo es negativa.	4	4	4	
Satisfacción	18. Sus pacientes se encuentran satisfechos con la atención de salud.	4	4	4	
	19. Se realiza evaluaciones de satisfacción de usuario externo.	4	4	4	
	20. Se realiza evaluaciones de satisfacción de usuario interno.	4	4	4	
Disponibilidad	21. Con los recursos disponibles, su productividad se incrementa.	4	4	4	
	22. Está disponible todo servicio para el paciente.	4	4	4	
Medición	23. Se realiza medición de calidad de servicio.	4	4	4	
	24. Realizan informes de las mediciones realizadas.	4	4	4	
	25. Conoce los informes de las mediciones de salud de su hospital.	4	4	4	



Kharina Y. Mamani Cabuaya
Lic. en Enfermería
CEP N° 70894 - REN N° 15482
F. O. S. S. S. S. S.

Firma del evaluador
DNI 47620238

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

<p>MAMANI CAHUAYA, KHARINA YOLANDA DNI 47620238</p>	<p>MAGÍSTER EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD</p> <p>Fecha de diploma: 24/11/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 12/10/2018 Fecha egreso: 17/04/2021</p>	<p>UNIVERSIDAD ESAN <i>PERU</i></p>
<p>MAMANI CAHUAYA, KHARINA YOLANDA DNI 47620238</p>	<p>MAESTRO EN CIENCIAS (MAGISTER SCIENTIAE) CON MENCIÓN EN SALUD PÚBLICA</p> <p>Fecha de diploma: 05/09/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 16/05/2017 Fecha egreso: 31/05/2018</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN <i>PERU</i></p>

<p>CUELLAR ESTRADA, AYLIN DNI 41358074</p>	<p>MAESTRO EN CIENCIAS (MAGISTER SCIENTIAE) CON MENCIÓN EN SALUD PÚBLICA</p> <p>Fecha de diploma: 12/02/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 26/06/2009 Fecha egreso: 15/04/2011</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN <i>PERU</i></p>
--	--	--

<p>CONDORI FERNANDEZ, MARIA SUSANA DNI 42133432</p>	<p>MAESTRO EN CIENCIAS (MAGISTER SCIENTIAE) SALUD PÚBLICA</p> <p>Fecha de diploma: 07/04/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 09/05/2012 Fecha egreso: 30/12/2013</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN <i>PERU</i></p>
---	---	--

Anexo 5.

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1088032488&s=1&ro=2266789811&lang=es&ro=103

feedback studio CATY VILMA CCALLI CUENTAS Compromiso organizacional y productividad laboral de las enfermeras de un hospital público d... /0 6 de 18

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Compromiso organizacional y productividad laboral de las enfermeras de un hospital público de Tacna, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE: MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

AUTORA:
Ccalli Cuentas, Caty Vilma (orcid.org/0000-0002-8948-6320)

ASESORAS:
Dra. Mercado Marrufo, Celia Emperatriz (orcid.org/0000-0002-4187-106X)
Dra. Meneses La Riva, Monica Elisa (orcid.org/0000-0001-6885-9207)

Resumen de coincidencias
16 %
Se están viendo fuentes estándar
Ver fuentes en inglés

Coincidencias		
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	7 %
2	repositorio.uov.edu.pe Fuente de Internet	3 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2 %
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
5	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
6	Entregado a Mountain... Trabajo del estudiante	<1 %
7	repositorio.tec.mx Fuente de Internet	<1 %
8	repositorio.unasam.ed... Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 34 Número de palabras: 8411 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado 09:24 5/01/2024

Anexo 6. Otros anexos

Validación de contenido V de Aiken

Validez de Contenido del cuestionario compromiso organizacional

Indicador	V Aiken por indicador
CLARIDAD	0,99
COHERENCIA	1,0
RELEVANCIA	1,0

V de Aiken global:1,0

La validez de contenido a través de la V de Aiken es 1, significa que hay un total acuerdo con todos los ítems.

Validez de Contenido del cuestionario productividad laboral

Indicador	V Aiken por indicador
CLARIDAD	0,98
COHERENCIA	0,99
RELEVANCIA	1,0

V de Aiken global:0,99

La validez de contenido a través de la V de Aiken es 0,99, significa que hay un total acuerdo con todos los ítems.

Determinación del tamaño de muestra para proporciones

Dado que se conoce el tamaño de la población, se calcula la muestra bajo la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{e^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

Donde:

Tamaño de muestra buscado	n	?
Total de la población	N	198
Parámetro estadístico que depende el nivel de confianza (en este caso el NC es 95%)	Z	1,96
Error de estimación máximo aceptado (en este caso 5%)	e	0,05
Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (P=50%)	p	0,5
Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado. Su valor es (1-p=50%)	q	0,5

Reemplazando:

$$n = \frac{1,96^2 \times 0,5 \times 0,5 \times 253}{0,05^2 \times (253 - 1) + 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5}$$

Muestra: 132 profesionales de enfermería

Confiabilidad de los instrumentos

- Instrumento de compromiso organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,724	22

- Instrumento de productividad laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,777	25

En ambos instrumentos la fiabilidad de los ítems analizados es ACEPTABLE.

Prueba piloto

ID	COMPROMISO ORGANIZACIONAL																					
	CA1	CA2	CA3	CA4	CA5	CA6	CA7	CA8	CA9	CA10	CN11	CN12	CN13	CN14	CN15	CN16	CN17	CC18	CC19	CC20	CC21	CC22
1	4	4	5	2	3	3	3	5	4	5	4	3	5	4	2	5	4	1	1	3	4	5
2	4	2	5	2	3	3	4	4	3	4	4	2	5	5	3	4	4	1	2	2	3	4
3	5	1	5	3	1	1	1	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	1	1	3	1	5
4	4	2	4	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
5	4	2	2	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4
6	4	3	3	2	3	2	2	3	3	4	4	3	4	3	5	3	4	1	2	3	4	4
7	4	5	5	3	5	3	5	5	3	5	4	4	5	3	5	5	5	5	3	4	4	5
8	4	3	5	3	3	3	2	3	3	4	4	2	4	4	3	4	5	5	3	5	3	5
9	4	3	4	2	2	2	3	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4
10	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	2	1	5	2	3	5	4	3	2	4	2	5

ID	PRODUCTIVIDAD LABORAL																									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	R11	R12	R13	R14	R15	C16	C17	C18	C19	C20	C21	C22	C23	C24	C25	
1	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	1	4	3	2	5	4	4	3	4	
2	5	3	4	1	3	3	4	4	4	3	4	2	3	2	2	4	2	4	3	2	3	4	4	4	5	3
3	5	3	5	1	4	5	4	5	5	3	2	2	1	3	1	5	1	5	3	1	3	3	3	3	3	
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	3	3	3	
5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	2	3	3	2	4	2	4	2	2	4	3	4	3	2	
6	4	3	4	2	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	4	1	4	3	3	5	4	4	3	4	
7	3	2	5	1	2	2	4	4	4	5	2	2	1	2	2	5	1	4	3	3	3	2	4	3	2	
8	3	3	5	1	3	3	5	4	5	4	2	2	2	2	1	5	1	5	1	2	5	3	4	1	1	
9	5	4	4	2	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	2	4	3	3	5	4	4	4	3	
10	5	2	5	1	2	3	4	4	4	3	2	1	3	1	5	5	2	4	3	3	4	4	3	2	2	

Interpretación del coeficiente de correlación Rho de Spearman

Valor de Rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.99 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: (Hernández, 2014)

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBEJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES- DIMENSIONES - INDICADORES				
1.1 PROBLEMA GENERAL	2.1 OBJETIVO GENERAL	3.1 HIPOTESIS GENERAL	Variable 1: Compromiso organizacional			ESCALA LIKERT	RANGOS
¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y productividad laboral de las enfermeras de un hospital público de Tacna, 2023?	Determinar la relación entre el compromiso organizacional y productividad laboral de las enfermeras de un hospital público de Tacna, 2023	Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y productividad laboral de las enfermeras de un hospital público de Tacna, 2023.	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS		
1.2 PROBLEMAS ESPECIFICOS	2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	3.2 HIPOTESIS ESPECIFICOS	Variable 2: Productividad laboral				
Problema específico 1 ¿Qué relación existe entre el compromiso afectivo y productividad laboral de las enfermeras de un hospital público de Tacna, 2023?	Objetivo específico 1 Identificar la relación que existe entre el compromiso afectivo y productividad laboral de las enfermeras de un hospital público de Tacna, 2023	Hipótesis específica 1 Existe una relación significativa entre el compromiso afectivo y productividad laboral de las enfermeras de un hospital público de Tacna, 2023	Compromiso afectivo	Emoción	1	Escala ordinal	
				Comportamiento	2,3		
				Jornada laboral	4,5		
				Agotamiento emocional	6,7		
			Compromiso normativo	Realización personal	8,9,10	1. Nunca	Medio
				Documentos de gestión	11,12	2. Casi nunca	
				Estatuto	13,14	3. A veces	
			Norma	15,16	Bajo		
			Bienestar de las personas	17			
			Compromiso de continuidad	Sentido de obligación	18,19	4. Casi Siempre	
Beneficios	20,21						
Lealtad	22	5. Siempre					
Variable 2: Productividad laboral							
Problema específico 2 ¿Qué relación existe entre el compromiso normativo y productividad laboral de las enfermeras de un hospital público de Tacna, 2023?	Objetivo específico 2 Identificar la relación que existe entre el compromiso normativo y productividad laboral de las enfermeras de un hospital público de Tacna, 2023	Hipótesis específica 2 Existe una relación significativa entre el compromiso normativo y productividad laboral de las enfermeras de un hospital público de Tacna, 2023	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS		
			Estándares	3			
			Tecnología	4,5			
			Competitividad	6,7	1. Nunca		
			Eficiencia	8	2. Casi nunca	Bueno	
			Impacto	9,10			
			Recursos	Costo	11	3. A veces	Regular
				Distribución	12		
				Toma de decisiones	13,14		
Herramientas digitales	15	4. Casi Siempre		Malo			
Calidad	Actitud	16,17,18					
	Satisfacción	19,20	5. Siempre				
	Disponibilidad	21,22,23					
Medición	24,25						
Problema específico 3 ¿Qué relación existe entre el compromiso de continuidad y productividad laboral de las enfermeras de un hospital público de Tacna, 2023?	Objetivo específico 3 Identificar la relación que existe entre el compromiso de continuidad y productividad laboral de las enfermeras de un hospital público de Tacna, 2023.	Hipótesis específica 3 Existe una relación significativa entre el compromiso de continuidad y productividad laboral de las enfermeras de un hospital público de Tacna, 2023.					