



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Compromiso organizacional y preocupación por COVID - 19 en
trabajadores de una microred de salud Arequipa, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología.

AUTORA:

Ludeña Huanca, Katherine (ORCID: 0000-0002-1531-8578)

ASESORES:

Mg. Velarde Camaqui, Davis (ORCID: 0000-0001-9064-7104)

Mg. Mosquera Torres, Dino Fernando (ORCID: 0000-0003-3396-5987)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Gabriel, sé que, aunque aún no puedas leer este texto, entiendes mis acciones.

Porque desde que llegaste, eres mi fuente de inspiración, mi mayor motivo de superación y sobre todo mi orgullo, este es el inicio del camino para convertirme en el tuyo.

En la guerra de mi vida, tú eres mi bandera.

Para ti y por ti hijo mío.

Agradecimiento

Agradezco a la universidad César Vallejo, por permitirme alcanzar mis objetivos. A mi asesor Mg. Velarde Camaqui Davis, quien, con mucha paciencia, orientó este proceso.

El agradecimiento eterno a Dios y la virgen de Chapi por su infinito amor, con mucho cariño a mis padres Edil y Lucia, por su incansable paciencia, además de ser los promotores de mis sueños. A mi hermano Christian por ser mi fortaleza, a Milagros mi compañera eterna y a toda mi familia por el constante apoyo, en especial a mis tres amores Gabriel, José y Adriana.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y Diseño de la investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población y muestra	15
3.4. Técnica, instrumentos, validez y confiabilidad	16
3.5. Procedimientos	20
3.6. Métodos de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	43

Índice de tablas

Tabla 1.Niveles de Compromiso organizacional (CO)	22
Tabla 2.Nivel de Preocupación por el Covid-19	23
Tabla 3.Relación entre compromiso organizacional y preocupación por COVID – 19.	24
<i>Tabla 4.</i> Relación entre compromiso afectivo y preocupación por COVID – 19	25
<i>Tabla 5.</i> Relación entre compromiso continuidad y preocupación por COVID -19	26
<i>Tabla 6.</i> Relación entre compromiso normativo y preocupación por COVID – 19	27

Resumen

El objetivo de este trabajo fue determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la preocupación por COVID-19 en los empleados de una Microred de salud en Arequipa, durante el 2021. La investigación utilizó una estrategia descriptiva-correlacional de corte transversal. Se seleccionó una muestra de 145 colaboradores, utilizando la encuesta como técnica de recolección de datos y como instrumentos las escalas de compromiso organizacional de Meyer y Allen y la prueba de preocupación COVID - 19; ambos cuestionarios demostraron buenos niveles de confiabilidad ($>.80$). Los resultados indican que no existe una relación significativa entre las variables y las dimensiones de afecto, continuidad y compromiso normativo. Se concluye que la preocupación por el covid-19 no está relacionado de alguna manera con el compromiso organizacional en colaboradores del sector salud de Arequipa, 2021.

Palabras Clave: Desempeño, compromiso organizacional, preocupación por COVID.

Abstract

The objective of this work was to determine the relationship between organizational commitment and concern for COVID-19 in employees of a health Micro-network in Arequipa, during 2021. The research used a descriptive-correlational cross-sectional strategy. A sample of 145 employees was selected, using the survey as a data collection technique and the Meyer and Allen scales of organizational commitment and the COVID-19 concern test as instruments; both questionnaires demonstrated good levels of reliability ($> .80$). The results indicate that there is no significant relationship between the variables and the dimensions of affect, continuity and normative commitment. It is concluded that the concern for the covid-19 is not related in any way with the organizational commitment in collaborators of the health sector of Arequipa, 2021.

Key Words: Performance, organizational commitment, concern for COVID.

I. INTRODUCCIÓN

A través del tiempo se ha probado que la pieza primordial del crecimiento de una compañía es el capital humano compuesto de talentos que llegan a hacer aportes a través de la invención y la innovación debido a su dedicación y motivación, y por lo tanto marcan la diferencia. Por tanto, si las personas tienen mejor desempeño en sus trabajos, pueden aspirar a tener un estilo de vida superior. Los colaboradores estimulados ayudan y brindan un espacio profesional y de mayor productividad. Así mismo, las industrias deben entender las diversas causas que estimulan a los colaboradores a desarrollar y demostrar la responsabilidad necesaria con los objetivos organizacionales (Hieu & Cham, 2020). Pero al presente, con la presencia de la emergencia sanitaria por COVID 19 se han presentado mayores dificultades que afectan a las personas en todo ámbito, las cuales se expresan también en su vida laboral (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2020). Lo que hace sea necesario analizar ambas variables en el contexto local.

Por su parte, Prochazka et al. (2020) demostraron la repercusión negativa de la pandemia frente a la labor de los trabajadores de cuatro países europeos, además de afectar su desempeño laboral se menciona que a nivel emocional se vieron alterados sus sentimientos y actitudes. Países como Italia, Eslovaquia, República Checa y Alemania ofrecieron información acerca de los cambios en los ingresos, compromisos laborales, dificultad de la labor, desempeño de tarea y trabajo desde casa. Los colaboradores de los hospitales corren riesgo de contagiarse por COVID-19 durante la pandemia y en el horario laboral, y destacaron que su labor se llega a ver involucrada por el encierro y las medidas de seguridad que el gobierno del país trabajador va tomando.

La OMS (2020) mencionó que la pandemia muestra que existe una necesidad urgente de fortalecer a los colaboradores a escala global, por lo que es necesario invertir en seminarios con variables psicológicas. A escala mundial, de acuerdo a Launder (2020) en la nación de Reino Unido, previo a la pandemia, la comunidad y las enfermeras practicantes habían sido reasignadas a desarrollar actividades en las que deberían utilizar nuevas habilidades, afectando así su

desempeño y compromiso organizacional, porque gran parte de la población (51%) labora en ambientes laborales de un gran riesgo.

Conjuntamente, Ecartot y Michel (2020) mencionan que por efecto de la crisis sanitaria causada por el Sar-cov-2, se afectó una actividad importante que se realiza de día y noche por el personal de la salud que es la evidencia de su compromiso organizacional por la institución, el cual tiene un objetivo principal y es la mejora de la salud. En añadidura, Khoa et al. (2018) señalan que la relación del líder a los enfermeros hace un aporte significativo al vínculo entre la calidad, el área de labor y el desenvolvimiento de las enfermeras.

Horna (2020) menciona que en la pandemia COVID-19 se ha exigido al personal del sector salud un mayor compromiso organizacional, puesto que no se ha respetado sus horarios de trabajo por lo desconocido de la enfermedad y la gran cantidad de contagios.

En el sector salud peruano, Fabián (2019), enfatizaron que el paso a una mejor condición laboral ha disminuido. Por otro lado, se incrementó la conexión laboral final, lo que trae menos beneficios a los trabajadores. El resultado es un trabajo de bajo nivel de los trabajadores, motivación y compromiso de los empleados.

En un estudio llevado en el Hospital Dos de Mayo, Lima en la sección de hospitalizados, con una unidad poblacional a estudiar de 202 enfermeras, dieron como resultado un nivel bajo al 21 % enfocados al clima organizacional, dio como resultados también 75.2% en nivel medio y un alto nivel de 3.8%. Lo cual evidencia la importancia de la investigación y la aplicación de estudios similares en el hospital, porque de ello depende la optimización en la atención a los pacientes, igualmente del adecuado compromiso institucional respecto al nosocomio, lo que implica el bienestar de los pacientes (Vela, 2018)

Varios hospitales a nivel nacional comprendido el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, reciben constantes reclamos respecto a la insatisfacción de los pacientes sobre la atención que ofrecen las enfermeras y quejas respecto a su falta de compromiso con la institución. Desde otra perspectiva el personal de una microred siente temor respecto a su desempeño laboral, porque la programación

respecto a su rol de asistencia al trabajo es inestable; cabe resaltar que frente a la pandemia el personal de salud de una microred siente miedo y es muy temeroso puesto que en el mundo, debido al COVID-19, han ocurrido muertes del personal de enfermería y a raíz de esto no se da el correcto afianzamiento con su lugar de trabajo y menos el compromiso, por lo que en ocasiones dejan de asistir a sus turnos de trabajo.

Asimismo, El Peruano (2021) el día 08 de febrero del 2021 publicó un informe sobre el inicio del proceso de vacunación para batallar con la pandemia del COVID-19, cuyo impacto en el Perú ha sido incalculable, pero que gracias al esfuerzo conjunto de los peruanos puede revertirse con la participación masiva de la ciudadanía en la campaña de inmunización. Consciente de la importancia de las primeras 300,000 dosis adquiridas del laboratorio chino Sinopharm, el Consejo de ministros hizo el pedido a la población de no tener miedo a las vacunas contra el COVID-19, dado que la inmunización es la única forma de combatir el coronavirus.

Es por lo anteriormente mencionado que se vio importante realizar la interrogante: ¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y la preocupación por COVID – 19?, esta investigación adquiere importancia teórica, debido a que estudia las diversas fuentes conceptuales de dicha variable. También adquiere justificación de tipo metodológica, porque se utilizaron instrumentos con propiedades psicométricas y óptimas demostradas para el presente estudio, además se evidencian las propiedades de validez y confiabilidad para próximos investigadores. Por último, tiene pertinencia aplicativa, debido a que a partir de los resultados se podrán proponer talleres para que la organización pueda mejorar su nivel de compromiso organizacional en el contexto actual. Asimismo, manifiesta importancia social dado que los resultados del estudio serán de gran aporte para todo tipo de organización que atraviesa problemáticas en el desarrollo de sus funciones.

Respecto al objetivo general se planteó establecer la relación entre el compromiso organizacional y la preocupación por COVID – 19 en trabajadores de una Microred de Arequipa, 2021. Desprendiéndose como objetivos específicos: (O1) identificar los niveles de compromiso organizacional, (O2) identificar los niveles de preocupación por Covid-19, (O3) determinar la relación entre la

dimensión afectiva y la preocupación por el Covid-19, (O4) determinar la relación entre la dimensión continuidad y la preocupación por el Covid-19 y (O5) determinar la relación entre la dimensión normativa y la preocupación por el Covid-19.

La hipótesis fundamental es que el compromiso organizacional y la preocupación por el COVID-19 en el personal de la Microred de Arequipa, 2021, están relacionados. Como consecuencia de ello, se plantean las siguientes hipótesis: Existe una relación entre la dimensión afectiva y la preocupación por la COVID - 19 en los trabajadores de una Microred en Arequipa, 2021; existe una relación significativa directa entre la dimensión normativa y la preocupación por la COVID - 19, y existe una relación significativa directa entre la dimensión de continuidad y la preocupación por la COVID - 19 en los trabajadores de una Microred en Arequipa, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los estudios relacionados al tema se toman como importantes, algunos a nivel internacional. Peña et al. (2021), utilizaron una metodología descriptiva de corte transversal para investigar el compromiso organizacional y la actitud laboral del personal de salud en el estado de Jalisco durante la pandemia de COVID-19. Para lo cual se reclutó una muestra de 285 personas que trabajaban en instituciones de salud públicas o privadas y se aplicó la técnica de encuesta mediante la cual se evaluó el compromiso organizacional mediante un modelo de tres componentes. Los resultados reflejaron que existe una falta de confianza del personal de salud y también se observó que gran parte de ellos están solo por la motivación económica. Se concluyó que las instituciones no están preocupadas por el bienestar ni por conocer las percepciones del personal de salud lo que conlleva a que el nivel de compromiso organizacional sea bajo.

Sánchez et al. (2020) señalan que en la investigación desarrollada en el hospital del Noreste de México cuyo objetivo fue conocer las preocupaciones del personal de salud en el contexto de la pandemia, se aplicó el instrumento de cuestionario a la población de estudio conformada por todo el personal de salud del hospital. En los resultados se demostró que casi el 90% del personal de salud mostraba temor al contagio y a transferir el virus a sus familias, mientras que más del 85% reportaron preocupación por las condiciones de trabajo puesto que no contaban con equipos de protección personal adecuados y tampoco sentían apoyo por parte de la institución en caso de contraer el virus, en medio de la difícil situación el 6% pensaron en retirarse de su trabajo concluyendo que a pesar de la preocupación y el miedo que afronta el personal de salud siguen comprometidos con la labor desempeñada en su institución.

Bernal et al. (2021), buscaron investigar el compromiso organizacional de los profesionales de la salud en México a la luz de la COVID-19. Tuvo una metodología de carácter cuantitativo y descriptivo, donde el cuestionario fue el instrumento aplicado en una muestra conformada por 235 profesionales de una institución de salud pública de Tamaulipas. Se tuvo como resultados que el 61% tenía alto compromiso organizacional, mostrando un deseo fuerte de permanecer laborando

en la institución. Concluyéndose que se vio un alto compromiso con la institución la cual a pesar de la situación por Covid y la falta de recursos suficientes para su protección ha desarrollado actividades y funciones por convicción principalmente.

Ong et al. (2019), en su estudio se enfocó en evaluar la relación entre compromiso organizacional y motivación, de forma que se utilizó una metodología de tipo descriptivo cuya investigación fue realizada en Filipinas a trabajadores del sector público. La muestra se conformó por 228 participantes y se usó el instrumento de cuestionario denominado pro - socialidad en enfermeras paliativas y compromiso organizacional de la ciudad de Chen - China. Entre los resultados obtenidos se halló que la motivación repercute de forma positiva en el compromiso organizacional. Concluyendo que el estudio realizado fue muy significativo para demostrar el vínculo entre motivación y compromiso organizacional.

Hamidi et al. (2017) tuvieron como objetivo la comprobación de la correlación entre compromiso organizacional y la cultura de los centros de salud-Hamedan. La metodología de estudio fue correlacional y transversal, la cual se desarrolló con 177 trabajadores como muestra de estudio, a los que se evaluó el instrumento cuestionario Meyer & Allen y la técnica de encuesta. Dando como primer resultado que el compromiso de continuidad tuvo resultados más bajos (24,73) y el compromiso de tipo afectivo adquirió la más alta puntuación (26,63). Se concluyó que la necesidad de mejorar el compromiso organizacional por parte del personal enfocándose básicamente en el compromiso de continuidad.

Así mismo, las referencias nacionales son necesarias para la investigación. Sosa (2020) especificó como objetivo de su estudio conocer el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la salud de una institución pública antes de la implementación del COVID-19. La investigación utilizó una metodología fundamental, un diseño no experimental y un alcance descriptivo, la cual conto con 150 profesionales como unidad de estudio y se utilizó la pericia de la encuesta y el cuestionario como instrumento; el resultado primario fue la presencia de una correlación entre las variables analizadas. Concluyendo de esa forma la existencia de una asociación sustancial entre ellas.

Guevara (2021), realizó un estudio para examinar la relación entre la salud mental en el entorno del COVID-19 y el desempeño laboral de los profesionales de la salud de la Clínica Americana Juliaca. Se utilizaron 110 profesionales como unidad muestral para la técnica de encuesta, dentro de un marco metodológico cuantitativo y transaccional. Los resultados principales establecieron una correlación positiva entre la dimensión de preocupación de COVID-19 y la magnitud de preocupación de COVID-19. Concluyendo que la preocupación por el COVID es frecuente en los profesionales de la salud porque manifiestan miedo por contraer el virus y contagiar a su entorno familiar y temor por la ineficacia de los equipos de protección.

Llanero (2016), menciona que el 86% de los colaboradores que se desempeñan en el campo de la salud cree que el compromiso organizacional es un tema relevante; sin embargo, no se realizó ninguna acción para mejorar la situación, y el 25% de las enfermeras admitió que no existe un plan para implementar la acción. Abellaneda (2016) hizo un estudio en Denim color's, empresa ubicada en Huachipa, que tuvo como objetivo establecer la motivación de los empleados respecto a su desempeño laboral. La metodología usada fue descriptiva y de corte transversal obteniendo el resultado de agrupación entre variables en los colaboradores de la organización.

Condemarín (2017) en su investigación tuvo como objetivo investigar a los colaboradores del área de desarrollo y planificación del Seguro Social, con el fin del conformar la unión entre el compromiso laboral y desempeño. La metodología utilizada para realizar este estudio fue de forma cuantitativa, entrevistando a 75 colaboradores que dio como efecto la existencia de una correspondencia alta y positiva de las variables. Del mismo modo, Caparachin (2016) estudió el compromiso y motivación de los colaboradores en la organización Festo S.R.L del Callao, la investigación fue de alcance descriptivo donde se evaluó a 30 colaboradores, dando como resultado la manifestación de una asociación débil y significativa de 41.1% en ambas variables, determinando que mientras mayor sea la motivación los niveles de cumplimiento y compromiso mejorarán.

Juscamayta (2017) realizó un estudio en una institución de Lima para establecer la relación entre compromiso y el rendimiento laboral. Se utilizó el test de Mayer y Allen para medir la devoción laboral en combinación con una escala interna para la otra variable, resultando una conexión positiva y consistente entre las variables en estudio. Concluyendo que el compromiso organizacional y el rendimiento están relacionados.

En cuanto a los estudios a nivel local se hallaron, por ejemplo, Mendoza (2017) realizó una investigación para conocer el efecto del compromiso organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la salud. La prueba de Mayer y Allen encontró un vínculo significativo para ambas variables y una correlación moderada - baja empleando un enfoque de tipo básico, de naturaleza cuantitativa y alcance correlacional, y una unidad muestral de 100 individuos de un hospital público. Concluyendo que existe una relación entre los factores estudiados.

Ajahuana y Guerra (2017) en su investigación en una institución de salud para conocer la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral. La investigación empleó a 58 individuos como unidad de análisis dentro de un marco metodológico cuantitativo con un enfoque correlacional. En este grupo se aplicó el enfoque de encuesta. Entre los hallazgos importantes se estableció un vínculo sustancial entre las variables estudiadas. Se demostró que los elementos relacionados con la satisfacción laboral contribuyen a la devoción de los profesionales de la salud.

Según Abellaneda (2017), el propósito se define como el establecimiento de una relación entre la motivación del empleado y el rendimiento laboral. El deseo de continuar trabajando en la institución se evidencia a través del empleo de un enfoque básico cuantitativo y transaccional y la unidad muestral de 50 colaboradores. Los resultados revelan la presencia de una asociación modesta pero positiva entre las dos variables del estudio. Se establece que existe una relación más consistente entre la motivación y el rendimiento en el ámbito laboral.

A continuación, se presentan las bases teóricas para la variable de compromiso organizacional. Herscovitch y Meyer (2002) realizaron su estudio acerca del cambio organizacional y el compromiso que no importa cuál sea el objetivo del compromiso, la parte más importante es la razón del compromiso. Los autores sugieren que los compromisos deben reconceptualizarse basándose en las teorías de comportamiento existentes, el cambio se conceptualiza a través de un pensamiento que inhibe la acción de un individuo. Las mentalidades se pueden dar de diferentes maneras: anhelo (compromiso emocional), rentabilidad (compromiso con la continuidad) y deber (compromiso normativo). Además, señalan la importancia y necesidad de la implementación adecuada de iniciativas de transformación.

Según Aamodt (2016), el compromiso en las organizaciones es la fase que involucra a la institución con el empleado, así como las metas y fines que este se establece dentro de su organización y el nivel de involucramiento con ella. El compromiso laboral reduce las inasistencias y posibles cambios de área dentro de la empresa. Se podría conceptualizar el compromiso organizacional como un criterio que va progresando conforme se avanzan estudios, de la misma manera, por los años setenta (Porter, et al.,2014), describieron al compromiso como el fuerte reconocimiento de los trabajadores respecto a su organización y plantearon tres dimensiones: El afán de mantenerse en la institución, el reconocimiento, convicción con los valores, objetivos de la institución y la identidad corporativa. Asimismo, la teoría de los tres factores que tienen que ver con los compromisos con la organización como indica O'Reilly y Chatman (2015) involucran el compromiso organizacional con factores psicológicos que unen al colaborador con su organización, pero lo importante de esta unión, son las formas en que se presenta, una de ellas es la conformidad, que se obtiene con el paso del tiempo, generando posturas para recibir retribuciones; La segunda forma de unión es la identificación, que se da cuando los colaboradores cuentan con identidad corporativa. Últimamente, la interiorización, que se logra a través del aprecio del personal y empatía con la organización.

Finalmente, Meyer y Allen (1997) conceptualizaron al deber institucional como parte del dominio psicológico, que establece la relación de la persona con el

lugar en que labora, dando como resultado la postura de continuar o finalizar su permanencia en la institución.

A su vez, el compromiso organizacional está compuesto de tres dimensiones, la primera involucra el compromiso afectivo, que será el grado en el que un trabajador estable busca quedarse en su lugar de trabajo, muestra interés por su institución y se empeña en luchar por ella (Meyer y Allen, 1997). Además, se puede conceptualizar como la cultura e identidad que asocia al empleado con su institución creando vínculos afectivos de pertenencia.

Entonces, el compromiso de tipo afectivo se establece entre el ser humano y la institución, que refleja el vínculo de los seres humanos cuando llegan a percibir la realización de sus exigencias internas básicas y su persistencia en la industria (Meyer et al, 1993).

Meyer et al. (1993), señalaron que los colaboradores que llegan a tener un gran vínculo con la empresa lo realizan porque sienten que llegan a tener un gran orgullo para con la organización y la experiencia de sus empleados en la organización coincide con sus posibilidades y cumple con sus expectativas y llegan a construir vínculos más fuertes. Esto también significa que los trabajadores se sienten vinculados con las visiones de la industria y se sentirán inquietos por la industria cuando haya un problema con la empresa.

En cuanto al compromiso de continuidad, se define como el nivel en que el colaborador busca permanecer en la organización midiendo el nivel de esfuerzo, tiempo y salario que necesita para continuar en ella o de lo contrario buscar otro empleo. Puede considerarse también como un vínculo que entre el trabajador y su organización como resultado de mínimas financiaciones que se hicieron en el paso del tiempo; de esta forma el trabajador continúa laborando, porque de lo contrario se vería involucrada su permanencia en la institución.

El compromiso de continuidad presenta dos componentes: El conocimiento de inversiones y el conocimiento de la asociación de costos. En cuanto al conocimiento de inversiones se evalúa los beneficios que se dejarían si el trabajador abandona su empleo; mientras que el conocimiento de la asociación de costos (inversión acumulada o "segundas apuestas") conduce al retiro de la

institución, ya que se analiza los costos psicológicos, físicos y financieros y la pequeña oportunidad de encontrar otro trabajo (Meyer et. al., 1993).

En cuanto al compromiso de tipo normativo, se define como el nivel en que el trabajador considera que tiene obligación con la organización donde labora, que implica permanecer en ella. Asimismo, es la unión de la fuerza de tipo sistemática que el trabajador interioriza y ejecuta en su organización. Entonces será el compromiso del empleado como resultado de realizar diversas labores espontáneas e inapelables.

Los colaboradores con dicho tipo de compromiso pueden hacer referencia a que tienen el sentido del deber de seguir trabajando, teniendo en consideración que deben seguir haciéndolo. Este es el resultado de la experiencia de interacción. Esta socialización enfatiza el mantenimiento de la organización mediante la aceptación de beneficios (por ejemplo, el pago de la matrícula), facilitar la lealtad o las habilidades de capacitación) crea un sentido de obligación a cambio entre los empleados (Meyer & Allen, 1997).

De igual manera se describe a continuación el sustento teórico de la variable de preocupación por Covid 19. La enfermedad del coronavirus (COVID 19) se conoce como una enfermedad que genera gran preocupación entre los habitantes por su letalidad, rápido y fácil contagio, el hecho de que su transmisión de personas infectadas asintomáticas aumenta la probabilidad de diseminación, y su difícil identificación hace que sea considerado como un gran problema de salud pública. (Al-Tawfiq, 2020). Esta enfermedad está siendo ocasionada por una nueva cepa del coronavirus, la sintomatología respiratoria aguda y severa de coronavirus (Shereen et al., 2020), (SARS-CoV-2), causa daño pulmonar severo, neumonía e incluso la muerte. Por lo tanto, se necesitan tomar diversas medidas desde el sector salud, para controlar las infecciones y evitar la propagación del virus (Xu et al., 2020) y todas las personas que tengan síntomas que den indicio de COVID 19 puedan tomar distintas medidas para prevenir la propagación (Chávez et al., 2020). Por otro lado, el acceso a internet no está brindando información del todo correcta, respecto a la enfermedad, ocasionando incertidumbre, dudas respecto a los

síntomas, al tratamiento y al tiempo de duración de la enfermedad, lo que genera excesiva preocupación de las personas respecto al tema.

Aunque la preocupación que tiene la gente sobre la posibilidad de contagiarse puede generar cambios de actitud y diversos comportamientos (Chen et al., (2020), no hay estudios suficientes que prueben esta hipótesis. Además, aún no se han desarrollado instrumentos que midan el nivel de preocupación que tienen las personas con respecto al padecer la enfermedad. Por ello, los instrumentos deben ser desarrollados o adaptados para poder evaluar el nivel de prevención de las personas respecto al riesgo de contraer enfermarse, con el propósito de que se usen en nuevos estudios dirigidos a conseguir mayor conocimiento respecto al problema y plantear acciones que involucren la mejora del área de salud mental en la población general.

La enfermedad de COVID-19 ha atraído la atención de la población debido a su rápido contagio y nivel de mortalidad, la propagación de pacientes asintomáticos aumenta la posibilidad de propagación y es difícil de identificar. Consecuentemente, es considerado un riesgo de salud de orden público ya que la enfermedad está causando efectos en nuevas variantes de tipo de coronavirus (SARS COV-2), que puede causar daño pulmonar severo, neumonía e incluso la muerte por lo que todos los habitantes que presenten síntomas deben tomar las medidas que se consideren oportunas (Shereen et al.,2020).

Sin embargo, al navegar en línea, las personas llegan obtener información real o irreal, sobrestimando o subestimando la enfermedad. Además, la inseguridad que ofrece el tratamiento y avance de esta enfermedad, causan diferentes niveles de ansiedad entre la población. Aunque se ha mencionado que las preocupaciones de las personas sobre la posibilidad de una enfermedad pueden cambiar sus actitudes y comportamientos. No hay suficiente investigación para probar esta hipótesis. Ante el riesgo de COVID-19, no se desarrollaron instrumentos para medir la atención de las personas, por lo que pueden ser utilizados en nuevas investigaciones para brindar mayor conocimiento sobre el problema.

COVID-19 es altamente infeccioso y no específico todavía está disponible a que se aproxime el tratamiento. Además, si el tratamiento se retrasa, la probabilidad

de muerte es relativamente alta. Todos estos factores pueden significar una afectación en el bienestar físico y mental. Según una encuesta realizada por la Academia China de Ciencias Sociales (Beijing, China), muchas personas experimentaron emociones negativas, como miedo, ansiedad, depresión, durante el brote de COVID-19; esto es importante porque las emociones negativas excesivas pueden conducir a síntomas somáticos que a su vez causan significantes como el malestar físico y mental. Sin la intervención adecuada, pueden ocurrir trastornos psicosomáticos, incluido el trastorno por estrés postraumático; estos pueden afectar seriamente la salud física y mental (Pei et al. 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de la investigación

El presente estudio es básico, puesto que permite conocer mejor la variable en sí misma, sin realizar ninguna aplicación (CONCYTEC, 2018).

Es un estudio no experimental, descriptivo correlacional y transversal, ya que pretende identificar los niveles de cada variable y así comprender la correlación o relación que existe entre dos conceptos, variables, categorías o fenómenos en una situación particular (Hernández – Sampieri & Mendoza, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Compromiso organizacional

Dando una definición conceptual del compromiso organizacional, O'Reilly y Chatman (2015) lo definieron como el vínculo psicológico entre el colaborador y su institución, los objetivos y la labor que cumple a lo largo de la jornada laboral con el propósito de continuar en la empresa. Respecto a su definición operacional, esta variable tiene tres dimensiones: el compromiso emocional, que se relaciona con la conexión afectiva; el compromiso continuo, que se refiere al deseo del trabajador de seguir trabajando; y el compromiso normativo, que se refiere a la relación funcional y normativa del colaborador con su organización. Debido al enfoque Likert, la variable de estudio es ordinal. Así mismo sus indicadores son aprobación de los problemas organizacional, sentido de pertenencia, lazo emocional, sentido de familia, significado personal, obligación de permanencia, juicio de valor, culpabilidad, lealtad, sentido de Obligación, sentido de deuda, necesidad y deseo, dificultad para abandonar, impacto en la vida, percepción de opciones, inversión de vida, Escasez de opciones.

Preocupación por el COVID - 19

Desde una definición conceptual Ruiz et al. (2020). consideran la preocupación como el conjunto de emociones negativas, como miedo, ansiedad, depresión. Respecto a su definición operacional esta variable es unidimensional y su escala de medición es de tipo ordinal debido a que su medición será por medio de un cuestionario en el que se manifiesta la frecuencia, posibilidad y preocupación por contraer el coronavirus. El Cov-19CS conformada por 6 interrogantes que buscan medir la frecuencia con que los individuos se preocupan si padecieran de la enfermedad y el impacto que esta puede ocasionar en su estado anímico.

Las interrogantes del cuestionario se adaptaron al contexto, por medio de 3 expertos y se mantuvieron las opciones de respuesta. Asimismo, se adaptaron a la realidad peruana por Ruiz et al. (2020) y sus indicadores son Frecuencia de la posibilidad de estar infectado, Posibilidad de contraer el coronavirus, Posibilidad de contraer el coronavirus ha afectado su capacidad de realizar actividades diarias, Preocupación de ser infectado en un día, Frecuencia de preocupación ante la posibilidad de ser infectado, Importancia del miedo a ser infectado de Coronavirus.

3.3. Población y muestra

Población

La población considerada para el estudio fueron los 232 colaboradores de la microred. Compuesta por 6 centros de salud y 1 centro de salud mental de adultos (CSMA). Contando con personal asistencial como (médicos, enfermeros, cirujanos dentistas, químico farmacéutico, obstetras, trabajadores sociales, psicólogos, obstetras, entre otros) y personal administrativo (contadores, administradores, economistas de la Microred.

La población es conceptualizada como la agrupación de individuos a casos similares, que guardan patrones de especificaciones útiles para el estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

La microred de salud está conformada a su vez por dos centros de salud con

67 y 35 trabajadores respectivamente, así mismo tres puestos de salud con 28,27 y 15 trabajadores y por último un centro de salud mental con 25 colaboradores.

Criterios de inclusión

Personal que actualmente labore en la Microred de salud en estudio durante la aplicación de los instrumentos.

Colaboradores mayores de edad que aceptaron participar de forma voluntaria en el estudio.

Colaboradores que dieron su consentimiento informado.

Criterios de exclusión

Personal que actualmente labore en la Microred de salud en estudio, pero que no esté predispuesto a participar durante la aplicación de los instrumentos

Personal que no dio su consentimiento de participación.

Muestra

La muestra estuvo conformada por 145 colaboradores tanto asistenciales como administrativos. La muestra se conceptualiza como el sub- núcleo del conjunto poblacional de la investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

Muestreo

Para la obtención de la muestra de estudio, se utilizó el tipo de muestreo considerado probabilístico aleatorio simple, mediante la fórmula para poblaciones finitas (Fischer & Navarro, 1990).

3.4. Técnica, instrumentos, validez y confiabilidad

Técnica:

Para la recopilación de data en la presente investigación, se utilizó un cuestionario de la misma forma en que se orientó y utilizó vía encuesta a los trabajadores de la salud presenciales y directos, cuya recolección y llenado de datos tomó un promedio de 15 minutos por participante.

Instrumentos:

Se empleó el Cuestionario de Compromiso Organizacional de acuerdo con el modelo teórico elaborado por John P. Meyer y Natalie J. Allen de Estados Unidos de América. Allen utilizó el Cuestionario de Compromiso Organizacional [OCQ] en su análisis. El objetivo de este examen es determinar el compromiso organizativo de los trabajadores.

El cuestionario está conformado por 18 ítems. La prueba consta de 3 componentes: el primer componente emocional, seguido de un componente de continuidad y por último un componente normativo. Así mismo, cada componente consta de 6 subcomponentes. Los dos ítems positivos del cuestionario están separados para (1,2,6,7,8,9,10,11,12,14,16,17 y 18); teniendo como ítems negativos (3, 4, 5 y 13). Su uso es aplicado en términos individuales o grupales, las preguntas fueron aplicadas a personas a partir de los 18 años y tardo 15 minutos aproximadamente en su aplicación.

Existen dos versiones del CCO: la escala original desarrollada por Meyer y Allen (1990), que tiene ocho ítems para cada elemento, y la escala actualizada desarrollada por Meyer, Allen y Smith (1993), que contiene seis ítems para cada factor.

Para la presente investigación se utilizó el cuestionario con adaptación peruana de Figueroa (2017). que tiene seis ítems para cada elemento.

Respecto a la calificación, los datos recogidos mediante los compendios según la escala se promediaron para proporcionar una puntuación global para cada componente de la participación. Estas calificaciones van de 1 a 7. El rango de respuestas posibles es 7 (Totalmente de acuerdo), 6 (De acuerdo), 5 (Levemente de acuerdo), 4 (Ni de acuerdo ni en desacuerdo), 3 (Levemente en desacuerdo), 2

(En desacuerdo) y 1 (Completamente en desacuerdo); sin embargo, para propósitos de puntaje, es conveniente volver a codificar la puntuación para el término inverso o negativo (es decir, 1 = 7, 2 = 6, 3 = 5, 4 = 4, 5 = 3 = 2, 7 = 1).

En su calificación, está dividido por dimensiones: Para la dimensión de compromiso Afectivo se tiene una puntuación de la baremación donde la puntuación que va desde el 6 al 13 es Bajo, del 14 al 22 es medio y 21 a 30 es Alto.

Para la magnitud compromiso afectivo se tiene una puntuación de 5 a 11 con un nivel bajo, de 12 a 18 es de nivel medio y de 19 a 25 a un nivel alto. Para la dimensión compromiso normativo se cuenta con una puntuación de 5 a 11 en un nivel bajo, de 12 a 18 en un nivel medio y 19 a 25 en un nivel alto y para la variable Compromiso Organizacional se cuenta con una puntuación de 16 a 37 en un nivel bajo, del 38 al 58 en un nivel medio y de 59 al 80 en un nivel alto.

En cuanto a la validez y confiabilidad. Para el cuestionario de compromiso organizacional original de John Meyer y Natalie Allen, la confiabilidad expresada en consistencia interna del coeficiente alfa de Cronbach de cada dimensión fue el siguiente: ECA es 0.87; ECC, 0.75 y ECN, 79. En la versión revisada que consta de 18 ítems el coeficiente fue ECA: 0.85; ECC: 0.83 y ECN: 0.77 el cual en su adaptación peruana el coeficiente de alfa de Cronbach fue de 0.806 y para sus dimensiones CA: 0.748; CC: 0.746 y CN: 0.704. Los 18 ítems que componen estas escalas fueron analizados mediante factores exploratorios. Entre estos 3 factores, representan el porcentaje de la varianza total, respectivamente, 58.8, 25.8 y 15.4, que se extraen y rotan al estándar de varianza. Entre los componentes de continuidad de .39 a .67 y componentes estándar de .43 a .67, la carga factorial en el componente emocional está entre .45 y .82. La desviación estándar de las tres nuevas escalas de compromiso y BCC.

Para la presente investigación el instrumento presentó un alfa de Cronbach de 0.73 indicando una buena confiabilidad (ANEXO 4)

Las características psicométricas peruanas, se obtiene una escala con características psicométricas aceptables. Con una matriz de correlación policórica,

obtuvimos valores por encima del estándar para los seis ítems ($r > 0,3$), y la dependabilidad fue adecuada (alfa = 0,866; IC del 95 por ciento = 0,83-0,89). El estudio paralelo indicó que el EPCov19 era unidimensional, con un 79,7 por ciento de varianza explicada y saturaciones superiores a 0,4. Los índices de bondad de ajuste fueron aceptables (CFI = 0,995; GFI = 0,997; TLI = 0,991; y RMSEA = 0,059, intervalo de confianza [IC] del 95 por ciento = 0,012-0,077). Se presentan las siguientes conclusiones: Los autores ofrecen una herramienta viable y precisa para evaluar la preocupación por el contagio de COVID-19 que puede ser empleada en futuras investigaciones (Figuroa, 2017).

Respecto al instrumento de preocupación por el Covid 19, el EPCov -19 tiene seis preguntas que evalúan la frecuencia con la que los individuos se preocupan por contraer el COVID - 19; su influencia en el estado de ánimo y en las actividades cotidianas, así como el miedo a ser contagiado en el futuro; y el nivel de preocupación por contagio de la enfermedad. Es una traducción al español de la escala de preocupación por el cáncer (EPC), que ha sido validada en una muestra de habla inglesa (Cabrera et al., 2011). Un comité de tres especialistas cambió las preguntas por tiempo y lugar, conservando sólo las alternativas de respuesta. Ruiz et al. (2020) validaron este instrumento.

Su validez y confiabilidad Se determinó mediante un análisis descriptivo, y se utilizaron los coeficientes de asimetría y curtosis para eliminar los ítems con valores absolutos superiores o iguales a 1. La prueba de esfericidad de Barlett, en la que un valor de $p < 0,05$ indica que la matriz es adecuada debido a las altas correlaciones entre las variables, y la prueba KMO, en la que un valor de al menos 0,7 muestra que las correlaciones parciales entre las variables son aceptables. Se empleó el análisis paralelo, los mínimos cuadrados ponderados y una rotación oblicua conspicua. Se calcularon el índice de ajuste comparativo (CFI), el índice de bondad de ajuste (GFI) y el índice de Tucker Lewis (TLI), cuyos valores superiores a 0,90 indican un ajuste aceptable, y se calculó el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA), cuyos valores entre 0,5 y 0,8 indican un ajuste aceptable. Para la presente investigación, este instrumento tiene un alfa de Cronbach de 0,87, lo que sugiere una buena fiabilidad.

3.5. Procedimientos

Para obtener información de tipo cuantitativa se aplicó el cuestionario de forma impresa a los participantes que laboran de forma presencial y se creó un formulario de Google para aquellos que laboran de forma remota, por medio de teletrabajo. Se compartió el formulario por medio del correo electrónico de los participantes y por otros medios virtuales gracias al apoyo de los jefes de establecimientos y jefe directo de la Microred. Antes del inicio de los cuestionarios se informó a los participantes acerca de los alcances y uso de la investigación, algunas consideraciones de orden ético y se procedió al llenado que tuvo una duración aproximada de 15 a 20 minutos.

3.6. Métodos de análisis de datos

El procesamiento de los datos se dio mediante el empleo de la estadística descriptiva. Los datos fueron tabulados en la herramienta Microsoft Excel y SPSS de forma que los mismos puedan ser organizados y se puedan generar tablas numéricas y descriptivas.

Para el análisis de las dimensiones de cada variable con relación a su significancia y la correlación de las mismas se utilizó el software estadístico SPSS, para la posterior comprobación de la hipótesis a través de un análisis inferencial comparado con el factor de correlación Rho Spearman ($= 0,05$). Nivel de significación: El nivel del rango teórico es de 0,05, lo que corresponde a un nivel de fiabilidad del 95%. Para el contraste de las hipótesis, se emplearon los instrumentos A y B. Establecen la aplicación de la escala de evaluación del factor de correlación Rho Spearman (Martínez et al., 2009).

3.7. Aspectos éticos

El presente estudio se adhiere a las normas señaladas en los artículos 51-58 del Título IX y X del Código de Ética Profesional del Psicólogo Peruano, que se refieren al secreto profesional y a la confidencialidad que deben regir las operaciones de investigación. Asimismo, es necesario el consentimiento de la

dirección de la microred de salud para la utilización de los instrumentos, lo que subraya el carácter crítico de salvaguardar la confidencialidad de la información obtenida a través de su participación voluntaria.

Asimismo, también se han señalado los principios bioéticos contenidos en la investigación, es decir, el principio de autonomía en consideración del juicio y los valores humanos, el principio de benevolencia y la responsabilidad de los investigadores de hacer las cosas gloriosamente, principios que no son principios. La malicia radica en dar a cada paciente los mejores profesionales, orientarlos en la ética y la ética, y cuidar la integridad del paciente.

La investigación aplica el principio de beneficencia, dado que está orientado al beneficio general de la población, la integridad dado que respeta los valores, principios y fines de la ética y la justicia porque ofrece recursos, beneficios que les corresponde de manera legítima.

Según Lugo (1991), los principios se conceptúan en: autonomía, responsable ante la verdad y el bien objetivos, respeta la capacidad de deliberar y decidir por parte del paciente/sujeto; justicia, para promover la equidad en toda situación, en que procura la distribución apropiada de beneficios y riesgos; beneficencia, referido al bien objetivo como el subjetivo, promueve el bien integral de la persona y evita el daño en todo lo posible; no maleficencia, de evitar el mal físico, moral, etcétera. Al verificar los aspectos relativos a estos principios, se encuentra que están expuestos de modo más o menos explícito al prescribir la protección del daño a otros, el respeto a los derechos y la dignidad de las personas con que se trabaja, ya sean pacientes individuales, grupos o incluso colegas.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Niveles de Compromiso organizacional (CO)

(CO)	f	%
Bajo	16	11.00
Medio	60	41.40
Alto	69	47.60
Total	145	100.00

La Tabla 1 muestra los niveles de compromiso organizacional de los colaboradores, se observa que el 47.6% tiene un nivel de compromiso laboral alto y el 41.4% tiene un nivel medio de compromiso laboral y el 11% tiene un nivel bajo.

Tabla 2*Nivel de Preocupación por el Covid-19*

<i>Preocupación por el Covid - 19</i>	f	%
Bajo	58	40.0
Medio	63	43.4
Alto	24	16.6
Total	145	100.00

La Tabla 2, refleja los resultados de la preocupación por el Covid-19 de los trabajadores, se aprecia que el 43.4% de los encuestados muestra un nivel medio de preocupación con el Covid-19 y el 40% muestra un nivel bajo de preocupación por el Covid-19.

Tabla 3

Relación entre las variables compromiso organizacional y la variable preocupación por COVID – 19.

		Preocupación Covid	
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Factor de correlación	0.022
		Sig. (bilateral)	0.793

En la Tabla 3 se puede observar la prueba de correlación entre las variables, y dado que no hay asociación ($p > 0,05$), se admite la hipótesis nula: no hay relación entre el compromiso organizacional y la preocupación por Covid – 19.

Tabla 4

Relación entre el compromiso afectivo y la variable preocupación por COVID – 19

			Preocupación Covid
Rho de Spearman	Compromiso afectivo	Factor de correlación	-0.112
		Sig. (bilateral)	0.178

La Tabla 4 resume la prueba de correlación entre el compromiso normativo y la preocupación por el COVID, demostrando que no existe tal asociación ($p > 0,05$), por lo que se acepta la hipótesis nula, ya que no existe correlación entre el compromiso afectivo y la preocupación en el Covid-19.

Tabla 5

Relación entre compromiso continuidad y la variable preocupación por Covid -19

			Preocupación COVID
Rho de Spearman	Compromiso continuidad	Factor de correlación	0.068
		Sig. (bilateral)	0.413

En la Tabla 5 se observa la prueba de correlación entre el compromiso de continuidad y la preocupación por el COVID y es evidente que no existe relación ($p > 0,05$); por lo tanto, se acepta la hipótesis nula: No hay relación entre compromiso de continuidad y la preocupación por el Covid-19.

Tabla 6

Relación entre compromiso normativo y la variable preocupación por COVID – 19.

			Preocupación COVID
Rho de Spearman	Compromiso normativo	Factor de correlación	0.047
		Sig. (bilateral)	0.575

La Tabla 6, refleja la prueba de correlación entre el compromiso normativo y la preocupación por COVID, notándose que no existe dicha relación ($p > 0,05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis nula: No existe relación entre compromiso normativo y preocupación por el Covid-19.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio se dirigió a observar variables relacionadas al contexto actual, como lo son el compromiso organizacional de los colaboradores de una institución de salud, así como la preocupación por el COVID-19 con la que lidian constantemente. Por ello, ambas pruebas demostraron ser eficaces para recolectar la información, lo cual se demuestra en el índice de confiabilidad en su consistencia interna expresado en el Alfa de Cronbach.

El objetivo general fue conocer la asociación entre el compromiso organizacional y la preocupación por la COVID-19, teniendo como resultados, que no descubrió una asociación significativa entre las variables. Existiendo convergencia con los resultados señalados por Sánchez et al. (2020), ya que mencionan que el 85% del personal de salud de un hospital del Noreste de México demostró preocupación por las condiciones de trabajo puesto que no contaban con equipos de protección personal adecuados y tampoco sentían apoyo por parte de la institución en caso de contraer COVID-19, a pesar de toda esta situación solo el 6% pensaron en retirarse de su trabajo lo que demuestra que a pese a la preocupación y el miedo que afronta el personal de salud siguen comprometidos con la labor que desempeñan en su institución. Encontrándose divergencia con Al-Tawfiq (2020), quien dice que la preocupación por el Covid es muy evidente e ingente ya que la transmisión tanto de las personas con síntomas y asintomáticas puede ser más problemático, ocasionando daños severos en la salud.

El primer objetivo específico fue conocer el compromiso organizacional del personal de la Microred de Arequipa. Según la investigación, el 48% del personal de salud tiene un alto nivel de compromiso organizacional, lo que indica que la mayoría de los trabajadores se mueve por la afiliación emocional, las recompensas adquiridas, la obligación y la seguridad laboral. Coincidiendo con lo dicho por Aamodt (2016), el compromiso en las organizaciones es la fase que involucra a la institución con el empleado, así como las metas y fines que este se establece dentro de su organización y el nivel de involucramiento con ella. Pea et al. (2021) por otro lado y en contraste de resultados distintos, descubrieron discrepancias entre estos

hallazgos en su estudio sobre el compromiso organizacional y el comportamiento organizacional del personal de salud en el estado mexicano de Jalisco durante la epidemia de COVID-19, se encontró diferencias con estos resultados, ya que al analizar estas variables se demostró que existe falta de confianza del personal de salud y se observó que la mayoría está solo por la necesidad económica; lo que demuestra que las instituciones no están preocupadas por el bienestar ni por conocer las percepciones del personal de salud lo que conlleva a que el nivel de compromiso organizacional sea bajo.

Como segundo objetivo específico se buscó establecer el nivel de preocupación por COVID-19 en los trabajadores de una Microred de Arequipa. Los resultados mostraron que el 43.4% de los colaboradores tienen un nivel medio de preocupación por COVID-19. En contraste con la investigación realizada por Monterrosa et al. (2020) que buscó determinar la existencia de síntomas de miedo al COVID-19 en médicos colombianos que ejercían asistencialmente sus labores en instituciones de salud para lo cual utilizaron un cuestionario basándose en el FCV-19S (Fear of COVID-19), se demostró que el 70% manifestaron tener miedo de contraer COVID-19, contagiar a su familia, ser asintomáticos y temor a perder la vida; esto posiblemente se dio por el alto riesgo de contagio, los inadecuados equipos de protección personal, la falta de condiciones en cuanto a la estabilidad laboral, las jornadas extensas y la incertidumbre ante el reciente descubrimiento del nuevo coronavirus. Según lo señalado por González et al. (2017), la preocupación puede ser entendida como el intento de la mente que busca al imaginar una posible solución a las dificultades en relación a un escenario incierto que da lugar a una secuencia de pensamientos negativos, repetitivos y difíciles de controlar.

Como tercer objetivo específico, se encontró que no existe asociación entre el compromiso emocional y la preocupación por el COVID-19 ($p > 0.05$), por lo que se establece que no existe. Del mismo modo, Bernal et al. (2021) demostraron que, a pesar de los peligros de la transmisión del COVID-19, la mayoría de los trabajadores sanitarios tienen una fuerte conexión emocional con su empleo. Meyer

y Allen definen el compromiso afectivo o emocional como un vínculo afectivo dirigido a la satisfacción de necesidades psicológicas fundamentales, además que las relaciones que realizan dentro de la institución son muy fuertes, pero es ahí donde puede generar diferencias, puesto que la emergencia sanitaria ha podido realizar en las personas que se sientan más apegadas a sus respectivas familias lo cual podría haber generado una distancia con sus compañeros de trabajo y su trabajo en sí. El miedo y la preocupación que se tiene al COVID-19 son factores importantes a considerar al momento de analizar los factores cercanos al compromiso organizacional pero no son suficientemente influyentes para afectar el nivel de compromiso organizacional.

Como cuarto objetivo específico se estableció que el compromiso de continuidad tampoco tiene correspondencia con el compromiso organizacional, al comprobarse la hipótesis nula. En su estudio Tacuchi (2020) reportó que existe un alto compromiso en el trabajo del personal de salud, a pesar de las circunstancias adversas. Según la teoría de Meyer, Allen y Smith (1993), quienes mencionan que la continuidad es aquella donde el trabajador ya siente que invirtió bastante tiempo y esfuerzo en una empresa como para pensar en renunciar a su institución. El compromiso de continuidad es fundamental para que el colaborador no piense en retirarse del trabajo, por lo que se puede inferir que el contexto pandémico no influye en la decisión ni deseo de los colaboradores para retirarse del trabajo.

Como quinto objetivo específico se determinó que el compromiso normativo tampoco mostró correlación con la preocupación por el Covid-19 en el contexto que se están desarrollando actualmente. Bernal et al. (2021) informan que, a pesar del riesgo de contagio, los profesionales de la salud en México demostraron un alto grado de compromiso normativo, lo que indica que la persistencia de los profesionales de la salud en sus empleos está determinada por su deseo o necesidad de estar en la organización por encima de la coyuntura actual del COVID-19. Además, el reciente estudio de Andina (2020) sugiere que cuatro de cada cinco trabajadores valoran mucho el compromiso organizacional, lo que se manifiesta en su desempeño laboral. Según Meyer et al. (1993), el compromiso normativo se refiere a la medida en que un empleado cree que le debe algo a la

empresa para la que trabaja, que implica permanecer en ella; por lo que se puede señalar que el compromiso normativo está relacionado con los beneficios que recibe el colaborador por parte de la organización, como los servicios médicos o pagos de estudios para él o algunos de sus familiares; se debería proporcionar herramientas para incrementar su conocimiento y por consiguiente su compromiso y desempeño laboral.

Es por ello que esta investigación es relevante, a pesar de que no se pudo comprobar las hipótesis planteadas. Como indican Sánchez et al. (2020), otro aspecto importante ante la preocupación por el Covid-19 puede resultar por la sobreexposición ante el estímulo adverso, en este caso con la preocupación de la enfermedad, lo cual, al ver algo tan peligroso en algo tan común, puede que la percepción de este disminuya de intensidad, siendo así que ambas variables sean discriminantes entre sí. Es por todo lo expuesto que se pudo encontrar que no existe relación, lo cual es sustentado tanto por antecedentes y las teorías respectivas, lo que lleva a futuras investigaciones, en especial sobre la preocupación por COVID-19.

VI. CONCLUSIONES

Primera, no existe relación entre el compromiso organizacional y la preocupación por COVID en personal de una Microred de salud Arequipa. Debido a que no hay asociación ($p>0.05$) evidencia que no existe la relación entre las variables. Es decir, que los trabajadores manifiestan cierto grado de compromiso con la organización que va acompañada con un nivel de preocupación no tan importante como para afectar su trabajo. La preocupación por Covid 19 no determina el compromiso y viceversa.

Segunda, se determinó que el nivel de compromiso organizacional del personal de una microred de salud Arequipa es alto. Encontrándose un nivel de compromiso organizacional que va de medio (41.4%) a alto (47.6%), es decir que los trabajadores un adecuado grado de compromiso, ya que trabajan en base a recompensas adquiridas, a la seguridad laboral y se mueven también por la filiación emocional.

Tercera, se determinó que el nivel de preocupación por COVID-19 en el personal de la Microred de Arequipa es medio. Es decir, se manifiesta un nivel de medio de preocupación (43.4%). Dando a conocer que nunca o en raras ocasiones la posibilidad de contraer el virus afecte su capacidad para realizar tareas diarias, indicando que algunas veces se ven afectados en su estado de ánimo y a veces se preocupan por la posibilidad de ser infectados.

Cuarta, no existe relación entre el compromiso afectivo y la preocupación al COVID en el personal de una Microred de salud Arequipa. Esto debido a que se descarta asociación de las variables con ($p>0.05$). Es decir, que los trabajadores manifiestan compromiso con la organización, refiriendo que pasarían el resto de su carrera en esa organización, manifestando que la organización tiene un significado personal para él y tomando los problemas de la organización como suyos.

Quinta, no existe relación entre la continuidad y la preocupación al COVID en el personal de una Microred de salud Arequipa. Esto se explica debido a que es evidente que no existe relación ($p>0.05$). Es decir que los trabajadores manifiestan un compromiso de continuidad y a la vez una preocupación por el Covid-19, indicando que permanecer en la organización refleja tanto necesidades como deseos, reconociendo la dificultad para dejar la organización y estando convencido de que si decide irse de la organización su vida se vería muy afectada.

Sexta, no existe relación entre el compromiso normativo y la preocupación al COVID en el personal de una Microred de Arequipa. Notándose que no existe dicha relación ($p>0.05$) Esto se explica por qué los trabajadores manifiestan lealtad hacia la organización, piensa que dejar la organización no es la opción correcta ahora y considera que tiene muchas responsabilidades en la organización.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Al personal de salud se le recomienda que puedan acercarse con consultas psicológicas de manera periódica para que puedan lidiar con la presión de tener que trabajar en medio de las pandemias. Además, también se recomienda que puedan continuar con las medidas de bioseguridad para que el sentimiento de preocupación pueda ser menor.

Segunda: A los superiores de las clínicas recomendamos generar espacios de apoyo psicológico recurrentes de manera obligatoria para que puedan encontrarse en un espacio seguro de compartir sus preocupaciones. Además, se insta a brindar días libres, después de varios días de trabajo seguido.

Tercera: A los próximos investigadores se les recomienda que puedan continuar con investigaciones de interés actual, como es el COVID y las repercusiones que puedan tener en las personas, es especial de trabajos de salud.

Cuarta: Se sugiere dar atención especial y coordinar diversas estrategias que motiven a los colaboradores además de brindar experiencias positivas en el ámbito laborales para incrementar el compromiso organizacional, principalmente en situaciones similares a la pandemia, en la que el personal pueda tener temor al abandono de las autoridades del sector salud.

Quinta: La relación no significativa entre ambas variables nos lleva la reflexión respecto a la importancia de ellas en los objetivos planteados por las instituciones de salud con el fin de que los profesionales estén comprometidos con su institución, se recomienda el uso de estos resultados para generar futuras investigaciones especialmente en el sector salud y obtener así resultados específicos en esta área que es de especial cuidado.

REFERENCIAS

- Aamodt, M. (2016). *Psicología industrial/organizacional Un enfoque aplicado*. México, D.F.: Cengage Learning Editores. Obtenido de <http://104.207.147.154:8080/bitstream/54000/1297/1/Aamodt-%20Psicolog%c3%ada%20organizacional.pdf>
- Abellaneda, L. (2016). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Denim Color's de Huachipa – 2016*. Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/4739>
- Ajahuana, K., & Guerra, B. (2017). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en Trabajadores del centro de Salud Ampliación Paucarpata*. Tesis de Grado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa - Perú. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3613/Psajgukg.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Al-Tawfiq, J. (2020). Asymptomatic coronavirus infection: MERS-CoV and SARS-CoV-2 (COVID-19). *Travel Med Infect Dis.*, 35(6). Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7102602/>
- Aryankhesal, A., Mohammadibakhsh, R., Hamidi, Y., Alidoost, S., Behzadifar, M., Sohrabi, R., & Farhadi, Z. (2019). Interventions on reducing burnout in physicians and nurses: A systematic review. *Medica Journal of the islamic republic or Iran*, 33 - 77. Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6825380/>
- Bernal, I., Ruíz, L., & Pastrana, J. (2021). Compromiso organizacional de profesionales de la salud ante Covid-19. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 194-204. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000600194
- Chavez, S., Long, B., Koyfman, A., & Liang, S. (2021). Coronavirus Disease (COVID-19): A primer for emergency physicians. *The American Journal of*

Emergency Medicine, 44(1), 220-229. Obtenido de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0735675720301789?token=7AFE9B79395E289722A2434A3C6C6FAF21882B53FF4870CF5B7521CD9AA50A8D667633308CAF0D17424FCBB67FC0E406&originRegion=us-east-1&originCreation=20220725050015>

Chen, Q., Liang, M., Li, Y., & Guo, J. (2020). Mental health care for medical staff in China during the COVID-19 outbreak. *Lancet Psychiatry*, 7(4), 15-31. Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32085839/>

Concytec. (2017). *Glosario de términos*. Obtenido de losario de términos. <http://portal.concytec.gob.pe/incentivos/images/descargas/RP198-2015-P>

Condemarin, C. (2017). *Compromiso organizacional y desempeño laboral según personal de la Gerencia Central de Planificación y desarrollo del Seguro Social de Salud – Lima 2016*. Tesis Pregrado, Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/5681>

Diario Oficial El Peruano. (2021). *Inicio del proceso de vacunación para batallar con la pandemia*. Obtenido de <https://elperuano.pe/noticia-el-reto-de-transformacion-organizacional-98798.aspx>

Ecarnot, F., & Michel, J. (2020). La escasez de trabajadores calificados en Europa. Su impacto en la medicina geriátrica. 11(1), 345-347. Obtenido de <https://link.springer.com/article/10.1007/s41999-020>

Fabián, S. (2019). Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social (Lima, Perú), 2017. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 18(37), 1-14. Obtenido de <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/gerepolsal/article/view/27861>

Figuroa, C. (2016). *Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad*. Tesis de Grado, Universidad Cesa Vallejo, Trujillo - Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/263/figuroa_dc.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Fischer, L., & Navarro, A. (1990). *Introducción a la Investigación de Mercados. Segunda Edición*. México: Mc Graw-Hill. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=RGHm-Fjoi4oC&pg=PA185&lpg=PA185&dq=Fischer,+L.+y+Navarro,+A.+\(1990\).+Introducci%C3%B3n+a+la+Investigaci%C3%B3n+de+Mercados&source=bl&ots=c65i8Nvoc7&sig=ACfU3U3FytOyKOI2mbmul0h5yCkbVJkGdA&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj5w_yrspP](https://books.google.com.pe/books?id=RGHm-Fjoi4oC&pg=PA185&lpg=PA185&dq=Fischer,+L.+y+Navarro,+A.+(1990).+Introducci%C3%B3n+a+la+Investigaci%C3%B3n+de+Mercados&source=bl&ots=c65i8Nvoc7&sig=ACfU3U3FytOyKOI2mbmul0h5yCkbVJkGdA&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj5w_yrspP)
- Guevara, A. (2021). *Salud mental en el contexto de la COVID 19 y desempeño laboral del personal de la Clínica Americana Juliaca 2020*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58378>
- Hernández-Sampieri, & Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación (Vol.-4)*. México ED.: McGraw-Hill. Obtenido de <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Herscovitch, L., & Meyer, J. (2002). Commitment to Organizational Change: Extension of a Three-Component Model. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 474–487. Obtenido de <https://remindlearning.nl/wp-content/uploads/2018/11/Herscovitch-and-Meyer.pdf>
- Hieu, V., & Cham, P. (2020). Examining the Impact of the Employee Motivation to the Organizational Commitment in General Insurance Corporations in Ho Chi Minh City, Vietnam. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(7), 8435 -8450. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/341312822_Examining_the_Impact_of_the_Employee_Motivation_to_the_Organizational_Commitment_in_General_Insurance_Corporations_in_Ho_Chi_Minh_City_Vietnam
- Horna, O. (2020). *El reto de la transformación organizacional*. Obtenido de <https://elperuano.pe/noticia/98798-el-reto-de-la-transformacion-organizacional>
- Juscamayta, L. (2017). *El Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral en el Área Administrativa de la Universidad Nacional de Educación Enrique*.

- Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1356>
- Khoa, T., Phuong, V., Thao, T., & Tran, N. (2018). The Impacts of the High-Quality Workplace Relationships on Job Performance: A Perspective on Staff Nurses in Vietnam. *Behavioral sciences*, 8(12). Obtenido de <https://doi.org/10.3390/bs8120109>
- Lauder, M. (4 de Junio de 2020). *Coronavirus: changing the face of nursing*. Obtenido de Nursing in practice: <https://www.nursinginpractice.com/analysis/coronavirus-changing-the-face-of-nursing/>
- LLanero, J. (2016). El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. *Diario Gestión*, 1-2. Obtenido de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/?ref=gesr>
- Martínez, R., Tuya, L., Pérez, A., & Cánovas, A. (2009). *El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización*. Obtenido de <https://revmovimientocientifico.iberu.edu.co/article/view/mc>
- Mendoza, .. (2017). *Influencia del grado de compromiso organizacional en el desempeño laboral en profesionales de la salud. Puno 2016*. Tesis de Grado, Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa - Perú. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5848/MDMmepajw.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). Compromiso Organizacional. *Human Resource Management*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J., Allen, N., & Smith, C. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(1), 538-551.
- OMS. (7 de abril de 2020). *La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería*. Obtenido de

<https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>

- O'Reilly, C., & Chatman, J. (2015). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 492–499. Obtenido de <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.71.3.492>
- Pei, G., Zhang, Z., Peng, J., & Liu, L. (2020). Renal Involvement and Early Prognosis in Patients with COVID-19 Pneumonia. *J Am Soc Nephrol*, 31(6), 1157-1165. Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32345702/>
- Peña, L., B., M., & Méndez, A. (2021). Compromiso organizacional y actitud laboral del personal de salud durante la pandemia por COVID-19 (SARS-CoV-2). *Salud Jalisco*, 21(8), 14-19. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/saljalisco/sj-2021/sje2111g.pdf>
- Porter, L., Steers, R., Mowday, R., & Boulian, R. (2014). The Measurement of Organizational. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Prochazka, J., Scheel, T., Pirozek, P., Kratochvil, T., Civilotti, C., Bollo, M., & Acquandro, D. (2020). Data on work-related consequences of COVID-19 pandemic for employees across Europe. *Elsevier*, 32(20), 1-14. Obtenido de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2352340920310684?token=79F04F2FC77463E02FD10C972A54726C3E72B9C139C98721524E174B2A3144F1C1B900047F73FB5C5A8B21FC3329E14B&originRegion=us-east-1&originCreation=20220724042410>
- Ruiz, P., & Morales, W. W. (2020). Propiedades de una escala de preocupación por la COVID-19. *Med Clin (Barc)*, 535–537.
- Sánchez, L., Moreno, E., & Villanueva, A. (2020). La importancia de la salud mental del personal de enfermería ante la contingencia por Covid-19. Enfermería y COVID-19: la voz de sus protagonistas. *Reflexiones desde Monterrey, Nuevo León*, 110-114. Obtenido de http://www.eneo.unam.mx/novedades/enfermeria_y_covid19.pdf

- Shereen, M., Khan, S., Kazmi, A., Bashir, N., & Siddique, R. (2020). COVID-19 infection: Emergence, transmission, and characteristics of human coronaviruses. *Journal of Advanced Research*, 24(1), 91-98. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2090123220300540>
- Sosa, E. (2020). *Compromiso organizacional y desempeño laboral frente a la exposición del Coronavirus (SARS-COV-2) en un hospital público Lima-2020*. Tesis Pregrado, Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58099/Sosa_CEM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vela, M. (2018). *Clima organizacional y su relación con el compromiso organizacional en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo en el año 2017*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/16878>
- Xu, Z., Shi, L., Wang, Y., Zhang, J., & L., H. (2020). Pathological findings of COVID-19 associated with acute respiratory distress syndrome. *The Lancet Respiratory Medicine*, 8(4), 420-422. Obtenido de [https://www.thelancet.com/journals/lanres/article/PIIS2213-2600\(20\)30076-X/fulltext?rss=yes&utm_campaign=update](https://www.thelancet.com/journals/lanres/article/PIIS2213-2600(20)30076-X/fulltext?rss=yes&utm_campaign=update)

ANEXOS

Anexo 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
V1: Compromiso Organizacional	O'Reilly y Chatman (1986), es la relación psicológica que une a una persona con la institución, sus metas y esfuerzo con el fin de mantener su permanencia dentro de la organización. (p.492)	Esta variable será medida a través de un cuestionario donde participarán los colaboradores de una microred de Arequipa. Se divide en cinco dimensiones: Afectivo, normativo y de continuidad	Afectivo	Aprobación de los problemas organizacional	Ordinal
				Sentido de pertenencia	
				Lazo emocional	
				Sentido de familia	
				Significado personal	
			Normativo	Obligación de permanencia	
				Juicio de valor	
				Culpabilidad	
				Lealtad	
				Sentido de Obligación	
			Continuidad	Sentido de deuda	
				Necesidad y deseo	
				Dificultad para abandonar	
				Impacto en la vida	
				Percepción de opciones	
	Inversión de vida				
	Escasez de opciones				

V2: Preocupación	Ruiz., et al (2020). Emociones negativas, como miedo, ansiedad, depresión	Esta variable será medida a través de un cuestionario donde participarán los colaboradores de la Micro - Red Arequipa.	Unidimensional	Frecuencia de la posibilidad de estar infectado	Ordinal
				Posibilidad de contraer el coronavirus	
				Posibilidad de contraer el coronavirus ha afectado su capacidad de realizar actividades diarias	
				Preocupación de ser infectado en un día.	
				Frecuencia de preocupación ante la posibilidad de ser infectado.	
				Importancia del miedo a ser infectado de Coronavirus.	

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y PREOCUPACIÓN POR COVID - 19 EN TRABAJADORES DE UNA MICRORED DE AREQUIPA, 2021			
Problema	Objetivos	Hipótesis	T. y D de investigación
¿Cuál es la relación del compromiso organizacional y la preocupación por COVID - 19 en trabajadores de una microred de Arequipa, 2021?	<p>GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la preocupación por COVID - 19 en trabajadores de una microred de Arequipa, 2021.</p>	<p>Ha: Existe relación entre el compromiso organizacional y la preocupación por COVID - 19 en trabajadores de una microred de Arequipa, 2021.</p> <p>H0: No Existe relación entre el compromiso organizacional y la preocupación por COVID - 19 en trabajadores de una microred de Arequipa, 2021</p>	<p>ENFOQUE Cuantitativo</p> <p>TIPO Básica</p> <p>DISEÑO No experimental</p> <p>NIVEL Correlacional</p>
	<p>ESPECÍFICOS</p> <p>Identificar los niveles de compromiso organizacional</p> <p>Identificar los niveles de preocupación por Covid-19</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión afectivo y la preocupación por COVID - 19 en trabajadores de una microred de Arequipa, 2021</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión continuidad y la preocupación por COVID - 19 en trabajadores de una microred de Arequipa, 2021</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión normativo y la preocupación por COVID - 19 en trabajadores de una microred de Arequipa, 2021.</p>		

ANEXO 3: PRUEBA DE NORMALIDAD

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

	Parámetros normales ^{a,b}		Estadístico de prueba	Sig. asintótica(bilateral)
	Media	Desv. Desviación		
Compromiso_laboral	91.90	12.969	.124	.000 ^c
Preocupación_Covid	13.80	4.366	.089	.007 ^c
Compromiso_afectivo	30.50	6.760	.119	.000 ^c
Compromiso_continuidad	29.74	7.431	.081	.020 ^c
Compromiso_normativo	31.65	5.672	.124	.000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

ANEXO 4: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Confiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	N de elementos
,731	18

ANEXO 5: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Instructivo:

La siguiente es una serie de declaraciones que representan cómo las personas pueden sentirse acerca de la empresa u organización para la que trabajan. Indique el grado de acuerdo o desacuerdo de cada afirmación que aparece en la parte superior del cuestionario. Según la declaración, marque su número de elección en ZAEP (X) e intente responder sin consultar a otros. No hay respuesta correcta o incorrecta. Por favor sea sincero.

La escala de siete puntos es la siguiente:

AFIRMACIONES	PUNTAJE
Totalmente de Acuerdo (TDA)	7
De Acuerdo (DA)	6
Levemente de Acuerdo (LA)	5
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (NA / ND)	4
Levemente en Desacuerdo (LD)	3
En Desacuerdo (ED)	2
Totalmente en Desacuerdo (ED)	1

	TED	ED	LD	NA ND	LA	DA	TDA
1. Estoy muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.							
2. En realidad, creo que el problema de esta organización es mío.							
3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia a esta organización.							
4. No tengo ningún vínculo emocional con la organización.							
5. En esta organización, no creo que sea "un miembro de la familia".							
6. Esta organización tiene un significado personal importante para mí.							
7. Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidades como deseos.							

8. Incluso si estoy dispuesto, es muy difícil para mí dejar mi organización ahora.							
9. Si decido irme, mi vida se verá muy afectada.							
La organización para la que trabajo ahora.							
11. Si no invierto demasiada energía en esta organización, podría considerar trabajar en otra parte.							
12. Una de las consecuencias negativas de dejar la organización es la falta de otras alternativas disponibles							
13. No tengo la obligación de continuar con mi trabajo actual.							
14. Incluso si obtengo los beneficios, sigo pensando que dejar la organización no es la opción correcta ahora.							
15. Si dejo mi organización ahora, me sentiré culpable.							
16. La organización para la que trabajo merece mi lealtad.							
17. No dejaré mi organización ahora porque tengo un sentido de responsabilidad hacia las personas con las que trabajo.							
18. Creo que tengo muchas responsabilidades en esta organización.							

ESCALA DE PREOCUPACIÓN POR LA COVID – 19

- En la última semana, ¿con qué frecuencia ha considerado la posibilidad de estar infectado por el coronavirus?

Nunca o en raras ocasiones

Algunas veces.....

A menudo.....

Casi todo el tiempo.....

- En la última semana, ¿ha considerado que la posibilidad de contraer el coronavirus ha afectado su estado de ánimo?

Nunca o en raras ocasiones

Algunas veces.....

A menudo.....

Casi todo el tiempo.....

- En la última semana, ¿ha considerado si la posibilidad de contraer el coronavirus ha afectado su capacidad para realizar actividades "diarias"?

Nunca o en raras ocasiones

Algunas veces.....

A menudo.....

Casi todo el tiempo.....

- ¿Le preocupa ser infectado por el coronavirus en un día?

Nunca o en raras ocasiones

Algunas veces.....

A menudo.....

Casi todo el tiempo.....

- ¿Con qué frecuencia le preocupa la posibilidad de ser infectado por el coronavirus?

Nunca o en raras ocasiones

Algunas veces.....

A menudo.....

Casi todo el tiempo.....

- ¿El miedo a ser infectado por el coronavirus es un problema importante para usted?

Nunca o en raras ocasiones

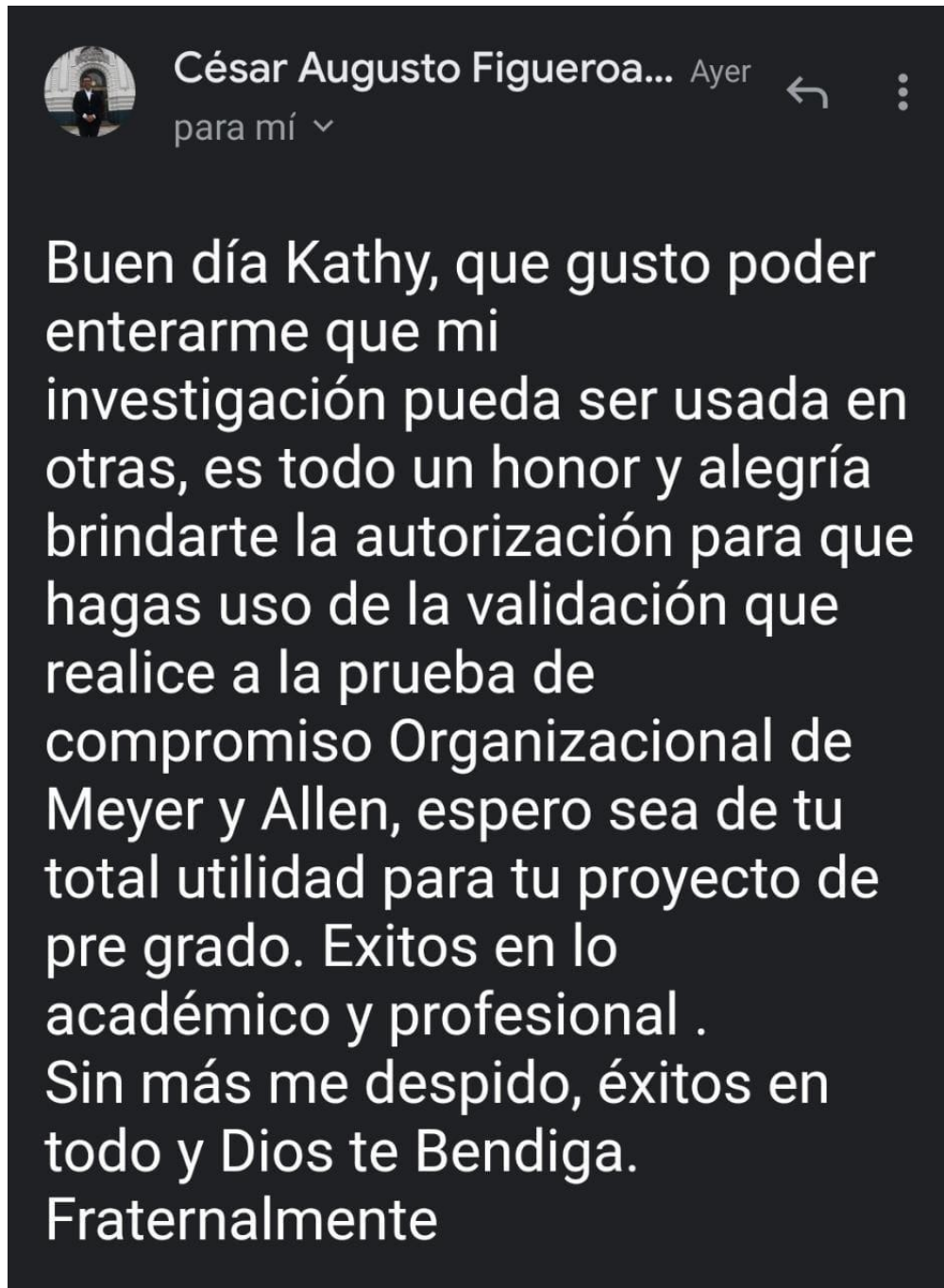
Algunas veces.....

A menudo.....

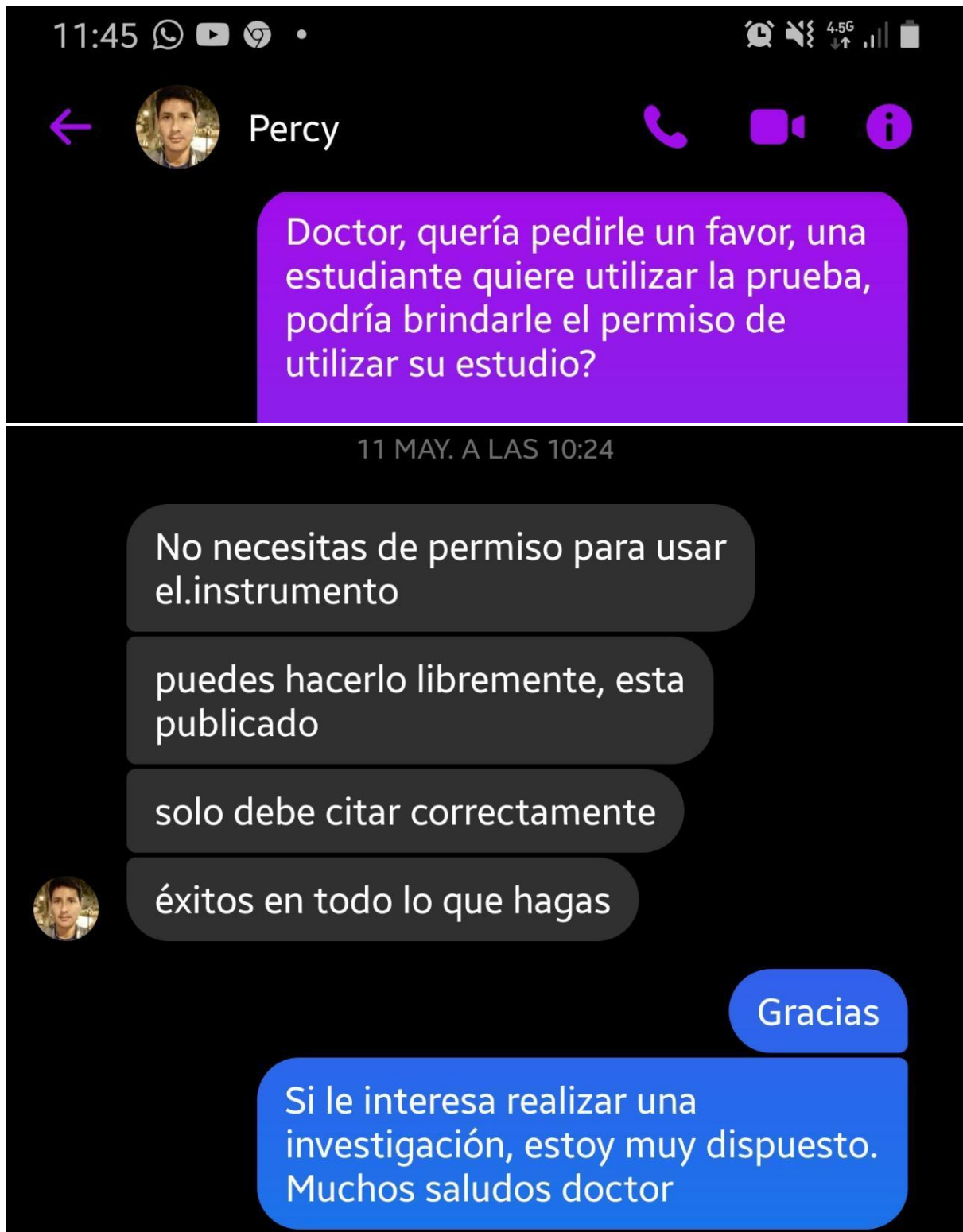
Casi todo el tiempo.....

ANEXO 6: CONSENTIMIENTO INFORMADO DEL USO DE INSTRUMENTOS

COMPROMISO ORGANIZACIONAL



PREOCUPACIÓN POR COVID – 19



ANEXO 7: CARTA DE PRESENTACION



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Ate, 13 de Mayo del 2021

Dra. María Elena Flores Carpio

Jefa de la Microred de Salud de Alto

Selva Alegre - Arequipa

Presente. –

De nuestra consideración:

Es grato saludarlo cordialmente en nombre de la Universidad César Vallejo – Filial Lima Campus Atey y, a la vez, presentar a la alumna **LUDEÑA HUANCA KATHERINE** identificado con **DNI 46042510** , código universitario **7002654466** , matriculada en el Programa: Taller de elaboración de Tesis; quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: “ **Compromiso Organizacional y preocupación por Covid-19 en trabajadores de una Microred de salud de Arequipa** ”, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



MG. EDITH HONORINA JARA AMES

Coordinadora de PE de Psicología

UCV Campus Lima Ate

ANEXO 8: CARTA DE APROBACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN



"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia"



Arequipa, 13 de Mayo del 2021

OFICIO N° 00128-2021-GRA/GRS/GR-RSAC-D-MRS.ASA.J.

Señora:
MG. Edith Honorina Jara Ames
Coordinadora de PE de Psicología
UCV Campus Lima Ate
Presente.

ASUNTO : Trabajo de Investigación

Mediante el presente es grato dirigirme a usted para saludarla muy cordialmente y visto el documento de su referencia hago de su conocimiento que la dirección de nuestro establecimiento **ACCEDE A SU SOLICITUD** para la realización de su trabajo de investigación sobre: **"Compromiso Organizacional y preocupación por COvid-19 en trabajadores de una Microrred de Salud de Arequipa"**.

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi consideración y aprecio personal.

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
RED DE SALUD AREQUIPA-SELOMA
DISTRITO DE SAN JUAN DE LOS RIOS
Dña. María Emma Flores Carrillo
R/S MRSAC-D-MRS.ASA.J
C.M.P. 34689

ANEXO 9: FORMULARIO DE APLICACIÓN DE ENCUESTA PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeIW41oumEjHnqIBynRzj3GuGpe05Tlwk7x-XBnp-v9ukNCxQ/viewform?usp=sf_link

Compromiso Organizacional y preocupación por COVID 19



Descripción del formulario

El presente cuestionario busca recopilar información importante para la investigadora, con el objetivo de realizar un producto académico, donde los datos vertidos son estrictamente confidenciales y no se revelará ningún dato personal. ¿Está usted de acuerdo con participar voluntariamente? *

Si

No

ANEXO 10: CONSENTIMIENTO VOLUNTARIO DE LOS TRABAJADORES

< 1 de 145 >  

No se pueden editar las respuestas



Compromiso Organizacional y preocupación por COVID 19

*Obligatorio

El presente cuestionario busca recopilar información importante para la investigadora, con el objetivo de realizar un producto académico, donde los datos vertidos son estrictamente confidenciales y no se revelará ningún dato personal. ¿Está usted de acuerdo con participar voluntariamente? *

Si

No

< 4 de 145 >  

No se pueden editar las respuestas

Compromiso Organizacional y preocupación por COVID 19

*Obligatorio

El presente cuestionario busca recopilar información importante para la investigadora, con el objetivo de realizar un producto académico, donde los datos vertidos son estrictamente confidenciales y no se revelará ningún dato personal. ¿Está usted de acuerdo con participar voluntariamente? *

Si

No

No se pueden editar las respuestas

Compromiso Organizacional y preocupación por COVID 19

*Obligatorio

El presente cuestionario busca recopilar información importante para la investigadora, con el objetivo de realizar un producto académico, donde los datos vertidos son estrictamente confidenciales y no se revelará ningún dato personal. ¿Está usted de acuerdo con participar voluntariamente? *

Si

No