



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Compromiso organizacional y desempeño laboral de la unidad  
de cuidados intensivos de un hospital Nivel III-1 de Minsa, Lima  
2022.

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

**AUTORA:**

Barreto Huillca, Dolores ([orcid.org/0000-0002-5828-470X](https://orcid.org/0000-0002-5828-470X))

**ASESOR:**

Mg. Ramirez Huerta, Valiente Pantaleon ([orcid.org/0000-0002-9297-056X](https://orcid.org/0000-0002-9297-056X))

**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**

**2022**

## **DEDICATORIA**

Este trabajo será dedicado a mis hijos y a mi esposo, quienes con su amor, trabajo y esfuerzo me apoyaron a lograr alcanzar mis objetivos y seguir creciendo profesionalmente.

## **AGRADECIMIENTO**

Primeramente, agradezco a Dios, a la Virgen María, a mi familia y a mis docentes por su orientación, asesoría y seguir incentivando para la culminación y desarrollo de este trabajo de investigación y en mi crecimiento profesional

## Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	2
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variable y Operacionalización	15
3.3 Población, muestra, muestreo	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	41

## Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Tabla cruzada de compromiso organizacional y el desempeño laboral	18
Tabla 2. Tabla cruzada de compromiso afectivo y el desempeño laboral	18
Tabla 3. Tabla cruzada de compromiso de continuación y el desempeño laboral	19
Tabla 4. Tabla cruzada de compromiso normativo y el desempeño laboral	20
Tabla 5. Correlación entre las variables compromiso organizacional y el desempeño laboral	21
Tabla 6. Correlación entre la dimensión compromiso afectivo y el desempeño laboral	22
Tabla 7. Correlación entre la dimensión compromiso de continuación y el desempeño laboral	23
Tabla 8. Correlación entre la dimensión compromiso normativo y el desempeño laboral	24
Tabla 9: Validez de Instrumento de Compromiso Organizacional	40
Tabla10: validez de Instrumento de Desempeño laboral	41
Tabla 11: Confiabilidad de los instrumentos- Alfa de Cronbach	48

## **Índice de Figuras**

Figura 1.- Esquema del diseño de investigación

## Resumen

El presente estudio tendrá como objetivo establecer la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de nivel III- 1 Minsa Lima 2022. Se siguió una metodología cuantitativa, se tuvo un diseño no experimental transversal y un nivel descriptivo correlacional. Asimismo, se contó con una muestra de 65 profesionales de enfermería, a quienes se les aplicaron dos cuestionarios respectivamente. Para el análisis de los datos se empleó el coeficiente de correlación de Spearman. En los resultados se encontraron que el 21.5% presenta un compromiso organizacional en un nivel deficiente, el 44.6% en un nivel regular y el 33.8% en un nivel óptimo, asimismo el 24.6% presenta un desempeño laboral deficiente, el 43.1% regular y el 32.3% óptimo, finalmente se concluye que existe una relación directa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de nivel III- 1 Minsa , Lima 2022; lo que nos indica que un mejor desarrollo de los elementos dentro del compromiso organizacional causase que el desempeño del personal sea más eficiente, beneficiando la calidad en el servicio que se ofrece a todo el personal que trabaja en UCI

**Palabras claves:** Compromiso organizacional, desempeño laboral, unidad de cuidado intensivos.

## **Abstract**

The present study aimed to establish the relationship between organizational commitment and work performance in the intensive care unit of a level III-1 Minsa Lima 2022 Hospital. A quantitative methodology was followed, a cross-sectional non-experimental design and a correlational descriptive level were had. Likewise, there was a sample of 65 nursing professionals, to whom two questionnaires were applied respectively. For the analysis of the data, the Spearman correlation coefficient was used. In the results it was found that 21.5% present an organizational commitment at a deficient level, 44.6% at a regular level and 33.8% at an optimal level, also 24.6% present a deficient work performance, 43.1% regular and 32.3% optimal, finally it is concluded that there is a direct relationship between organizational commitment and the work performance of the intensive care unit of a Hospital of level III-1 Minsa , Lima 2022; which indicates that a better development of the elements within the organizational commitment causes the performance of the staff to be more efficient, benefiting the quality in the service offered to all the personnel working in UCI

**Keywords:** Organizational commitment, job performance, intensive care unit.



## I. INTRODUCCIÓN

El Compromiso Organizacional es un aspecto desarrollado por los empleados, teniendo una actitud hacia sus metas institucionales y puede ser influenciado por diversas causas o condiciones. Esto a su vez afecta el comportamiento y desempeño de los empleados, razón por la cual se desempeñan en cierto grado dependiendo del tipo de compromiso que asuman (Espinosa et al., 2020).

En Inglaterra, el Departamento de Salud y Atención Social (2022) muestra que hay 327 907 enfermeras a diciembre del 2021, en comparación con 300 904 en septiembre de 2019. Se esperan alrededor de 351.000 enfermeras de tiempo completo en marzo de 2024, cifra respaldada por datos de pronóstico y un aumento del 34% en las solicitudes a los programas de enfermería este año (Inet, 2021).

Según el Avant Healthcare Professionals Portal (2022), la escasez de las enfermeras ha tenido un impacto muy significativo en la dotación del personal de enfermería y ha puesto al sistema de salud estadounidense en un estado crítico que podría prolongarse hasta 2030. Asimismo, la escasez y falta de compromiso por muchos factores relacionados con la atención actual. A lo largo de la pandemia del COVID-19, las enfermeras de todo el país han demostrado valentía y coraje frente a una gran pandemia. Sin embargo, las tensiones creadas por la pandemia han tenido un impacto en el sistema de salud y su personal, como una merma en su desempeño por cuestiones como la falta de personal, la limitación de recursos y el estrés causado por la afluencia de pacientes, lo que ha también provocó un declive de la calidad de atención.

Asimismo, el informe, se elaboró por la [OMS] Organización Mundial de la Salud y otros colaboradores cuentan actualmente con aproximadamente 28 millones de profesionales de casi todo el mundo. De 2013 a 2018, la fuerza laboral de enfermería aumentó en 4,7 millones. Sin embargo, las cifras actuales aún han dado como resultados una escasez Mundial es de 5,9 millones de profesionales de salud, en gran parte estarán en los países del Mediterráneo Oriental, y algunos lugares de América Latina. Donde también se ha revelado que más del 80% de las enfermeras del mundo trabajan en un país con la mitad

de la población mundial. Un porcentaje muy reducido de estos profesionales trabajan en país diferente al país en el que nacieron o se formaron [OMS], 2020).

En lo nacional, un estudio peruano realizado una tesis teniendo un 24,5% de las enfermeras de los diferentes hospitales en el Callao tuvieron un bajo rendimiento, el 78,8% tenían varios años de servicio o más, el 93,8% tenían alguna especialidad, el 63,0% se sentía con exceso de trabajo, el 70,2% no después de recibir la formación, 37,0% sintieron la presión laboral de la enfermera jefe. Entre el total de enfermeros con desempeño adecuado, 66,7% de los enfermeros atendieron  $\geq 6$  años (p-valor = 0,02), y 96,2% de los enfermeros tenían especialidad (p-valor = 0,01). En el grupo de enfermeras de bajo rendimiento, el 98,0% no enseñó (valor de p = 0,02), el 82,4% no tenía capacitación del empleador (valor de p = 0,030), el 88,2% sintió presión laboral del jefe, el 51,0% no trabajó durante jornada laboral, el 84,3% de los establecimientos se consideró desmotivado y el 76,5% se consideró posicionado de acuerdo con su especialidad (valor  $p < 0,05$ ) (Quintana y Tarqui, 2019).

En otro estudio, con respecto al compromiso organizacional de las enfermeras, manifiestan que el 50% de los participantes tuvieron un elevado compromiso organizacional; además, según la escala de motivación laboral, dio como resultado un compromiso similar, superando también el 50% del total de participantes, Asimismo, en el ámbito local se desarrolló un estudio en la Unidad Cuidados Intensivos [UCI ] de un Hospital de nivel III-1 de MINSA, Lima 2022, donde se observado que algunos profesionales de enfermería está teniendo una disminución de la calidad en su desempeño laboral, por diferentes motivos se dio durante la coyuntura nacional como la falta de personal, los recursos limitados, la falta de apoyo de los superiores entre otros, lo cual también se le suma el hecho de conflictos entre compañeros y una falta de trabajo en equipo, entre otras problemáticas, lo que se asocia con una falta de compromiso en algunos elementos, por los mismo es que se formulan las siguientes interrogantes para aportar en la mejora del servicio.

Como problema general de este trabajo de investigación será ¿Existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Nivel III -1, Lima 2022? Y como problemas específicos tendremos: a) ¿Cuál es la relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral en la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Nivel III-1, Lima 2022? b) ¿Cuál es la relación entre el compromiso de continuación y el desempeño laboral en la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Nivel III-1, Lima 2022? c) ¿Cuál es la relación entre el compromiso normativo y el desempeño laboral en la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Nivel III-1 , Lima 2022?.

El estudio se justificará teóricamente, porque aportará una serie de informaciones y análisis de las diferentes investigaciones que tengan relación con sus variables de estudio, aportando al conocimiento de ellas para los interesados y la comprensión de esta relación que se estudiará con el de comprender la problemática que se presenta en un lugar elegido.

En la justificación práctica; se verá que los resultados presentados en este estudio demostrarían la vinculación con el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal de la salud, donde estaría aportándose a la mejora del conocimiento sobre el tema además de la concientización de la importancia que tienen el compromiso organizacional en el desempeño laboral del personal, con el compromiso para acreditar la calidad de sus atenciones en el servicio de áreas críticas de un hospital de Minsa.

En caso de la Justificación metodológica, debido a que el método seguido podrá ser útil para otros investigadores, utilizando los instrumentos para medir las variables en estudio, que pasaran por un proceso de confiabilidad y la validez de expertos en el tema.

En cuanto a la justificación social, este estudio se enfocará en la mejora de las condiciones personales que puedan presentarse, considerando su compromiso y su desempeño dentro de la institución mencionada anteriormente.

Como objetivo general se planteará: Establecer la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nivel III-1, Lima 2022. Y como objetivos específicos serán: a) Establecer qué relación existe entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Nivel III-1, Lima 2022; b) Establecer qué relación existe entre el compromiso de continuación y el desempeño laboral en la unidad de cuidados intensivos, en un Hospital de Nivel III-1, Lima 2022; c) Establecer qué relación existe entre el compromiso normativo y el desempeño laboral en la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Nivel III-1, Lima 2022.

Como hipótesis general tendremos: Existe una relación directa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Nivel III-1, Lima 2022. Con respecto a las hipótesis específicas tendremos que : a) Existe una relación directa entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral en la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Nivel III-1, Lima 2022; b) Existe una relación directa entre el compromiso de continuación y el desempeño laboral en la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Nivel III-1, Lima 2022; c) Existe una relación directa entre el compromiso normativo y el desempeño laboral en la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Nivel III-1, Lima 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Fuentes et al. (2020) y su estudio Compromiso organizacional como estrategia de cambio en hospitales públicos de Colombia y Venezuela, teniendo como su propósito, de comparar el compromiso organizacional como una habilidad donde se implementara los diferentes cambios en las instituciones hospitalarias que se tomó en cuenta, desde una expectativa estratégica e integrativa, nos dice que el talento humano dentro de una organización desempeñara una relación importante y precisar la construcción dentro de su entorno laboral. Recolectándose información mediante un cuestionario siendo validado y confiable por expertos del tema. Donde nos refiere que se concluye que existe una presencia muy significativa en los componentes del compromiso social entre ambas instituciones públicas y una disminución de la presencia de factores de resistencia al cambio.

Pardo y Vizcaíno (2020) en Ecuador donde su estudio fue de Análisis de la satisfacción laboral y compromiso organizacional en una empresa pública de servicio hospitalario, teniendo como fin indagar la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Este estudio consideró una población de 100 colaboradores. Con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, con alcance descriptivo, correlacional. Los resultados que obtuvieron reflejaron que, la satisfacción individual en cada trabajador no presenta ninguna relación con el tiempo que sirvió dentro del lugar de trabajo; sin embargo, su compromiso organizacional demostró tener un predominio al compromiso afectivo dentro de la institución. También presentan a la satisfacción laboral y el compromiso organizacional donde presentaron una correlación fuerte de  $p = 0.638$  y resaltando en la satisfacción laboral demostrando así un alto nivel de compromiso organizacional dentro de su organización.

Ortiz (2019) México en su estudio titulado Estrés laboral y su impacto en el compromiso organizacional en una empresa de telecomunicaciones, Qro.", Diseñado para prevenir y detectar los factores más relevantes que afectan a los empleados y su compromiso. Partiendo de un diseño no experimental, se realizaron encuestas de campo descriptivas, transversales y correlacionales, a

un total de 30 funcionarios administrativos y financieros de diversos rubros y proyectos. Los resultados muestran correlaciones entre sus variables teniendo mejores resultados, e información recopilada en este estudio se sugiere a las empresas que necesitan realizar cambios para mejorar su desempeño de sus empleados.

Salazar (2018) con su estudio Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: donde su estudio se realizó en una institución pública ecuatoriana, donde su objetivo fue de reconocer la variable de satisfacción laboral si tiene relación sobre la variable del compromiso organizacional. Este estudio es de carácter cuantitativo ya que se recopiló sus apreciaciones de los empleados en el entorno laboral. Teniendo un análisis efectuado donde determinara si el nivel de satisfacción laboral del personal es de 70,96%; mientras que en el nivel de compromiso organizacional es del 69,91%. Evidenciándose que existe una relación significativa entre sus variables.

Aldana et al. (2018) se presenta con su estudio titulado Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla - Colombia, siendo su propósito de analizar las dinámicas de su convenio con esas instituciones y con sus clientes internos. Teniendo como soluciones que nos muestran como los trabajadores mantendrán un sentido de compromiso organizacional basándose en las preventas, donde el personal contratado se desarrolló profesionalmente. Donde concluyo la obligación de flexibilizar a la empresa con su empleado en su beneficio de sus objetivos y esfuerzo mutuo por parte de ambos.

Entre los antecedentes nacionales se tiene al estudio de Tejada (2022) titulada Compromiso organizacional y desempeño laboral de profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID 19 en un Hospital de Jaén, teniendo como objetivo evidenciar el vínculo entre el compromiso organizacional y desempeño laboral. Teniendo como instrumento donde se empleó para la recolección de la información fueron los cuestionarios, donde se demostró que, si hay relación entre la variable de compromiso organizacional y sus dimensiones como, afectivo, normativo y de continuidad y su variable desempeño laboral

teniendo resultados positivos y muy significativas en el resultado respectivamente. Concluyéndose así que tiene un vínculo significativo entre sus variables teniendo el compromiso organizacional y el desempeño laboral respectivamente.

Campana (2021) con su estudio titulado “Estrés laboral y compromiso organizacional en profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Sub Regional Andahuaylas, 2021”, considerando su objetivo principal de constituir una relación entre ambas variables. Teniendo como su metodología de enfoque cuantitativo, de tipo básica, correlacional con diseño no experimental, teniendo una muestra de 54 colaboradores; se usaron como instrumentos de Maslach Burnout Inventory [MBI] y la Escala de Compromiso Organizacional - OCQ. Donde sus conclusiones indicaron que el 39% de los trabajadores representan un estrés regular, el 35% representa un estrés bajo y que el 26% tiene un estrés alto; en cuanto al nivel de compromiso organizacional teniendo el 44% de nivel regular, y el 30% teniendo un nivel bajo y el 26% con nivel alto. Concluyéndose que tiene una relación inversa y disminuida teniendo a ( $r = -0.337^*$ ), entre sus variables.

León (2021) Evidencio en su estudio titulado Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud, Jaén como objetivo principal fue decidir si existe relación entre sus variables. Teniendo un estudio básico y diseño no experimental descriptivo correlacional, teniendo como muestra a 50 colaboradores a quienes se les evaluó mediante, dos cuestionarios. Mostrándose sus resultados donde implicaran un análisis entre sus variables, dimensiones y sus indicadores que reflejaran el nivel de relación existente entre el personal de enfermería. Después de la recolección se procederá a analizar, los resultados encontrados. Donde se concluye que tiene relación entre ambas variables, entonces se diría que sus colaboradores tienen un compromiso organizacional con de dicha organización donde no asume las tareas o funciones asignadas con mucha responsabilidad a su labor complicándose su desempeño laboral y siendo insatisfactorio la funciones que desempeñan para ella.

Sosa (2020) presentó su estudio Compromiso organizacional y desempeño laboral frente a la exposición del Coronavirus (SARS-COV-2) durante la pandemia en un hospital público Lima-2020, teniendo como objetivo evidenciar existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral. Dicha investigación fue básica, diseño no experimental correlacional transversal. Con muestra de 109 personas. Para reunir los datos se utilizaron cuestionarios. Realizando un análisis de tipo descriptivo y correlacional a través de un coeficiente de Rho de Spearman, con resultado de  $r = 0,457$ , siendo ( $p = 0.000 < 0.05$ ). concluyéndose así donde nos dice que si tiene relación muy significativa entre sus variables de estudio respectivamente.

Contreras y Contreras (2018). En su estudio presentado como Compromiso organizacional y la intención de permanencia de los profesionales de enfermería en una institución de salud privada, Lima que tiene como objetivo de observar si existe relación directa de sus variables, compromiso organizacional e intención de permanencia. Teniendo un estudio de tipo cuantitativo, no experimental, transversal y descriptivo correlacional, con muestra de 81 enfermeros y el uso de cuestionarios. Como resultados se obtuvo que están comprometidos con su institución en un 80.2%. Aunque se reflejan un mayor porcentaje 93.8% principalmente en el compromiso emocional y en un 90.1% de sus colaboradores muestran permanecer dentro de la institución. Concluyendo que no existe ninguna relación entre sus variables de compromiso organizacional y la intención de permanencia de los profesionales debido a que se presentó en diferentes factores ya sea remunerativamente dentro de la institución.

En cuanto al marco teórico se conceptualiza al Compromiso organizacional; como un nivel donde los colaboradores se sienten identificados dentro de la institución y se sentirá como parte de ella, así mismo se desarrollarán compromisos importantes y de mucho éxito donde se obtendrá, en la institución que laboran, resaltando su relación de continuar dentro de la organización. (Chancahuaña, 2018)

Allen & Meyer, (1991) refirieron también que es un compromiso organizacional donde distinguen con mucha responsabilidad que tienen cada individuo de



corresponder con la empresa en agradecimiento por los beneficios obtenidos. Por tal motivo, el compromiso con la institución es donde el trabajador se siente identificado y a gusto para trabajar en ella, además se identificará con metas y objetivos de dicha institución en beneficio de ellos donde cabe decir que existen múltiples encuestas que demuestran que cuando las instituciones.

Los colaboradores leales se identifican por su futuro dentro de la organización y están dispuestos a avanzar más allá de sus responsabilidades por el éxito y la acreditación de la organización. Además de esto, también es importante valorar el capital humano y el trabajo que realizan (Pedraza, 2020)

De igual manera el compromiso servir para ejecutar sus labores dentro de la institución donde desarrollarán las emociones para brindar los beneficios desarrollados dentro de la institución donde los individuos cumplirán objetivos y metas con mucha responsabilidad, pero al mismo tiempo se identificarán con ellos mismos (Céspedes, 2018).

De la misma manera el compromiso organizacional como una fortaleza que se puede identificar involucrándose todos los trabajadores enfocándose hacia la organización específica. Del mismo modo, se mencionará que el refinamiento de la estructura organizativa en una empresa suele llevarse a cabo, sin tener en cuenta los procesos de negocios que suelen darse, donde se implementaran con eficacia siendo los trabajadores los elementos esenciales para mejorar la productividad y obtener buenos resultados para ellos mismos (Hariawan, 2017).

El compromiso organizacional es una herramienta que tiene el talento humano, teniendo mayores oportunidades del desarrollo, habilidades y competencias, conduciendo al logro de sus objetivos trazados. Por ello con el compromiso organizacional del trabajador donde se vincula con la empresa, teniendo objetivos, metas y ganas de permanecer dentro de la empresa, colaborando todo el tiempo posible con su organización (Bayona et, al, (2000)

Asimismo, como primera dimensión se tiene al Compromiso Afectivo; refiriéndose al vínculo emocional que tiene el personal al mantenerse dentro de

su institución permitiendo identificarse e involucrarse con ella, también donde manifiesta que el compromiso afectivo que uno siente estará vinculado emocionalmente dentro de su entorno laboral y de los miembros de una organización, siendo transparentes emocionalmente en todo momento en la empresa donde están laborando. Orgambidez y Almeida (2018)

(Máñez 2016) nos refiere que el compromiso afectivo es constante de deseos de las organizaciones, donde el trabajador perdurara en la institución porque él lo desea, y la experiencia vivida dentro de ella durante la estancia cubren las expectativas esperadas e insuficiencias personales del colaborador dentro de la institución.

Como segunda dimensión se tiene al Compromiso de continuidad; donde nos refiere la satisfacción de los trabajadores dentro de los aspectos económicos, físicos y psicológicos que puedan presentar y se podrían relacionar con la posibilidad de tener otro puesto laboral renunciando a su puesto actual laboral, entonces sería como una conexión que se establece dentro de la organización considerando que se dedicó por mucho tiempo y poniendo todo su esfuerzo hasta el momento de retirarse de la institución en el momento de la jubilación (Meller & Allen, 1997)

De la misma manera el trabajador también conoce las consecuencias de abandonar la organización, ya sea por diversos factores como lo económico, desarrollo profesional, dificultad de conseguir trabajo ya sea superior o igual al que está evidenciándose el interés de estar comprometido con ella misma (Culibrk et al 2018).

De todo lo mencionado sobre el compromiso de continuidad se puede resumir que los colaboradores de una organización están satisfechos con lo percibido económicamente y mensualmente por las funciones que realicen indistintamente, poniendo como ejemplo el ambiente físico donde se desenvuelven en sus funciones, mientras cumplen las expectativas requeridas y sin sentirse amenazados o no cumplir las expectativas esperadas teniendo la posibilidad de abandonar la institución y donde perderían muchos beneficios laborales ya que han invertido su tiempo, inversión y capital.

En la tercera dimensión tendrá al Compromiso normativo; donde el trabajador se siente comprometido teniendo un fuerte vínculo con la organización, sintiendo una obligación de responsabilidad con la empresa (Céspedes, 2018).

Del mismo modo, según (Allen & Meyer, 1991) existen dos formas de lograr este compromiso, desarrollando sus cualidades y compensándole lo que recibe para quedarse en la organización y la otra forma se refiere a generar el sentido de fidelidad, recibiendo los beneficios necesarios. Hay que tener presente que este compromiso va de la mano con la lealtad hacia la organización, recibiendo una reciprocidad por parte de los empleados donde nos muestran las consecuencias de haber recibido algunos beneficios para el adiestramiento.

Como segunda variable se tiene al Desempeño laboral; Esta es una evaluación del trabajo realizado por un empleado basándose a las expectativas de la empresa u organización, dentro de algún espacio temporal donde el desarrollo conductual de varias personas contribuirá a la eficiencia de la organización (Muñoz, 2017).

Esto es cierto para los trabajadores Los comportamientos, tanto profesionales como técnicos, incluyen en el manejo de las afinidades con los otros compañeros de otras áreas, que son fundamentales para su integridad física e psicológica donde serán parte de su desarrollo dentro de los ambientes de su organización (Chumpitaz, 2017).

También se puede definir el desempeño laboral como la actividad que realizan los puestos en función de sus conocimientos de los empleados desarrollando habilidades, valores, capacidades, actitudes, características y conocimientos de los empleados para poder contribuir en su evaluación considerando factores como la productividad, alcance de las metas y el tiempo, practicando las reglas establecidas con la disciplina por parte de la organización. (Ramalho et al., 2018).

Asimismo, según Varela y Salgado (2010), el desempeño laboral es un correlato en los comportamientos se esperan y sigan los empleados donde realicen de manera voluntaria contribuyendo al logro de sus metas y los objetivos individuales, donde se les solicitara la prestación de servicios de sus colaboradores dentro de las organizaciones.

Asimismo, como primera dimensión es se tiene a la Calidad del trabajo; donde se define como las habilidades que guardan relación con las habilidades cognitivas, emocionales y psicomotrices que habilitan a los profesionales del servicio público para el desempeño de sus actividades diarias (Rojas, 2019).

Como segunda dimensión Responsabilidad; este es el conjunto de habilidades, donde un individuo deberá demostrar sus diferentes facultades para tener y desempeñar una determinada tarea dentro de la organización al obtener un buen desempeño, teniendo un proceso de incorporación de las nuevas. Por otro lado, el Trabajador tiene sus propias responsabilidades, no es un ente pasivo que protege su propia vida y salud ocupacional, ni un ente pasivo que protege a sus compañeros de trabajo. herramientas para desenvolverse en mundo real dentro de su organización (Rojas, 2019).

Teniendo responsabilidades de obediencia que es la clave importante para la prevención de riesgos que presenten, los trabajadores velaran por su propia seguridad y salud dentro del trabajo para que se pueda generar una cultura de prevención de riesgos dentro de la empresa cumpliendo órdenes de sus superiores jerárquicos , la responsabilidad del autocuidado donde los trabajadores deben tener una actitud positiva frente a la prevención de los riesgos que se les pueda generar en la institución y es la clave para desarrollar una costumbre sobre la prevención de riesgos en una empresa. También existe la obligación de cooperar; donde se espera que los trabajadores cooperen con los empleadores para que las medidas preventivas sean reales y efectivas. Por tanto, el tercer deber general de los trabajadores es el de colaborar y participar activamente a través de sus respectivos canales para que las medidas preventivas adoptadas sean eficaces en el control de los riesgos laborales (Ondac, 2020)

Como tercera dimensión Trabajo en equipo; dentro del marco de la función administrativa, se menciona calidad de trabajo del empleado, donde sus cualidades y los conocimientos son su mayor fortaleza. De esta manera verificamos la experiencia laboral de cada individuo para el desenvolvimiento de un trabajo en equipo donde se adquieren a lo largo de la vida activa del individuo (Rojas, 2019).

Asimismo, trabajar en equipo ha demostrado ser una habilidad que cada persona demuestra día y día en el desarrollo de las organizaciones, aportando numerosos beneficios tanto a la organización como al trabajador. Esto permitirá si en algún momento un integrante del equipo pierde la perspectiva, y que luego la encuentre una nueva motivación para seguir con entusiasmo y continuar trabajando en el proyecto, en algunas ocasiones podemos detenernos en una simple tarea, lo que nos dificultará avanzar dicho proyecto, llevándonos a un estrés, dificultando a averiguar el problema inmediatamente para resolverlo y continuar laborando, lo que resultará más beneficioso para ambas partes (Randstad, 2022).

Como cuarta dimensión Compromiso Institucional; definiéndose como una disposición del individuo que se identifica con las metas de una organización diseñado mantenerse dentro de ella siendo uno de sus miembros que estará demostrando la calidad de trabajo profesional que representa a pesar de que se evidenciar las carencias según la necesidad humana que tiene cada uno de los usuarios adscritos en los diferentes servicios dentro de la organización asignada a los trabajadores (Rojas, 2019).

En cuanto a la epistemología del estudio la cual es una rama de la filosofía donde estudiara los problemas relacionados con la validez y a la obtención de nuevos conocimientos (Villarreal Salomé, 2018). Se puede decir que el presente estudio en un análisis de la información pertinente logra comprender como el compromiso organizacional siendo pieza importante para el desarrollo de las organizaciones porque esto depende que tan alto será el nivel del desempeño laboral, lo cual se puede lograr por una diversidad de estrategias que apunten tanto al logro material como el logro emocional en la motivación del trabajador

con lo cual se sentirá más comprometido con la causa y los objetivos de la institución y por ende se obtendrá un desarrollo más armónico.

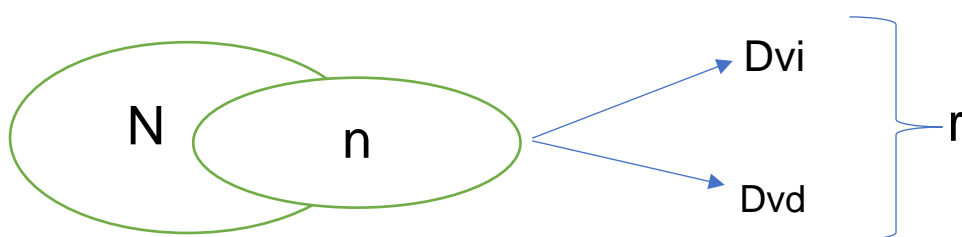
Estos aportes de estos estudios epistemológicos están produciendo transformaciones en los diferentes escenarios por unir lo lógico con la práctica respectivamente en la investigación donde se consideró un enfoque cualitativo y cuantitativo donde se recopiló y analizaron la información obtenida por los cuestionarios que se realice a los colaboradores de la institución con el fin de corroborar la hipótesis planteada del estudio basándose en cálculos numéricos y demostrando estadísticamente y se llegaron a obtener resultados variables facilitarían que dicha investigación se objetiva para otros investigadores.(Cabrera y Sequera, 2009)

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

**3.1.1 Tipo de investigación:** Este estudio será de tipo básico el cual se desarrolla para obtener los conocimientos sobre el estudio de un fenómeno, para luego servir de fundamento a investigaciones más complejas. Por otro lado, se trabajará con un enfoque cuantitativo el cual se basará su análisis en la estadística y el estudio de patrones y tendencias, por otro lado, el nivel a utilizar es el correlacional el cual tendrá el propósito de definir y poder encontrar el nivel de relacionarse cuando se presente entre dos fenómenos de estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

**3.1.2 Diseño de Investigación:** En este caso el diseño de este estudio será no experimental de corte transversal, correlacional, porque el propósito de este estudio será definir las relaciones entre sus variables, mediante la observación del objeto de estudio en un entorno real sin la manipulación intencionada, en un determinado tiempo y espacio por el aspecto transversal (Hernández y Mendoza, 2018) está representado en el diagrama siguiente



Siendo su interpretación de la siguiente:

M = Compromiso Organizacional

Ox = Desempeño laboral

Oy = Resolución de conflictos

r = Relación entre variable

### 3.2 Variables y operacionalización

#### **Variable Independiente: Compromiso Organizacional**

**Definición Conceptual:** Es la energía correspondiente de una persona que se identifica y se involucra dentro de una organización particularmente caracterizándose por una creencia y aceptada por ella demostrando sus valores y virtudes teniendo la disposición para ejercer con mucho esfuerzo las metas donde cada individuo solo expone son un solo fin y un fuerte deseo de mantener su nombre y su puesto de trabajo dentro de la organización. (Potter (1974), citado por Hoyos (2014))

**Definición Operacional:** El compromiso organizacional será evaluado y medido mediante un cuestionario que estará conformado con 24 preguntas seleccionadas con tres dimensiones como: Compromiso afectivo que constará de 10 preguntas; Compromiso de continuidad que constará de 8 preguntas; Compromiso normativo que constará de 6 preguntas. Y donde se empleará con una Escala de Compromiso Organizacional OCQ utilizada por Meyer Y Allen (1997) y que fue adaptada por Contreras (2017).

#### **Variable Dependiente: Desempeño Laboral**

**Definición conceptual:** Es una apreciación a la labor que realiza el empleado donde desempeñará dicha función de acuerdo con las expectativas dentro de la empresa u organización, determinada en el área y tiempo, donde se desarrollarán los hábitos de las diferentes personas donde colaborara en la eficacia de la organización. (Muñoz, 2017)

**Definición operacional:** Esta variable será medida por un cuestionario que constará de 31 preguntas de autoría de Rojas (2019) adaptado por el presente estudio considerando en sus diferentes dimensiones presentadas: Calidad del trabajo que constará de 11 preguntas, Responsabilidad con 6 preguntas, Trabajo en equipo con 9 preguntas y compromiso Institucional con 5 preguntas respectivamente.



### **3.3 Población, muestra y muestreo:**

**3.3.1 Población:** Constituida mediante un conjunto infinito de unidades de observación donde es considerado como un estudio; es decir, que el universo de la investigación pretenderá generalizar los resultados obtenidos y teniendo en cuenta las características donde se mencionaran su contenido, en un periodo y la accesibilidad. Respectivamente (Risques y Col 2002).

La población objeto estará conformada por 65 personales de la salud, en la unidad de cuidados intensivos de un hospital de MINSA de Nivel III-1. También podemos detallar como un subgrupo de una población para un estudio, donde obtenemos una información adecuada y precisa (Ledesma, et al 2018)

#### **Criterio de Inclusión:**

- Personal de salud de la Uci en un Hospital de nivel III- 1 que dieron su consentimiento informado para dicho estudio.
- Profesionales de la salud que trabajan con más de un año en el servicio de UCI.

#### **Criterio de Exclusión:**

- Personal de enfermería de la Uci de un Hospital de nivel III- 1 que no dieron su consentimiento para dicho estudio.
- Profesionales de enfermería de otras áreas de un Hospital de nivel III -1 de áreas críticas.

**3.3.2 Muestra:** Es considerada como la esencia de la totalidad, una fracción específica de la población (Hernández & Mendoza, 2018). En este contexto será la cantidad de la población pequeña se procede a tomarla como muestra total, siendo la muestra de estudio de 65 profesionales de salud de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de nivel III – 1, Lima

**3.3.3 Muestreo:** Los electos de la muestra es el no probabilístico porque no se hizo uso de ninguna ecuación para obtenerla y se tomó como la población para muestra de estudio tomando los casos y teniendo en cuenta el tamaño muestral (Hernández & Mendoza, 2018).

**Unidad de análisis:** Enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital del nivel III-1, Lima 2022

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

**Técnica:** Para este estudio se utilizará una encuesta y una técnica estructurada donde nos permitirá un orden en la investigación y obtención de los datos requeridos de una muestra de estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

**Instrumentos:** En el caso del Compromiso Organizacional se utilizará un cuestionario de 24 preguntas de autoría de Réspedes (2018) adaptado por el presente estudio, considerando a sus dimensiones como: Compromiso afectivo con 10 preguntas, Compromiso de continuación con 8 preguntas y Compromiso normativo con 6 preguntas. Así mismo en el desempeño laboral se utilizará un cuestionario con 31 preguntas de autoría de Rojas (2019) adaptado por el presente estudio considerando las dimensiones: Calidad del trabajo con 11 preguntas, Responsabilidad con 6 preguntas, Trabajo en equipo con 9 preguntas y compromiso Institucional con 5 preguntas.

**Validez:** Para validar estos instrumentos de dicho trabajo de investigación se hará a través de 3 jueces expertos que consideran para su calificación tres aspectos como son la pertinencia, relevancia y claridad, decidiendo si los instrumentos son viables (Ver anexo 3)

**Confiabilidad:** Asimismo, en la confiabilidad para ambas variables se aplicará una prueba piloto con 15 colaboradores y el alfa de Cronbach con resultados mayores a 0.885, para dicho cuestionario de compromiso organizacional y 0.868 para la variable de desempeño laboral, siendo en ambos casos altamente confiables. (Ver anexo 11)

### **3.5 Procedimientos**

Se realizó la gestión para la autorización mediante una carta dirigida al director del Hospital donde se aplicaron los instrumentos a cada participante en un promedio de 25 minutos y establecer un cronograma de recolección de datos.

En la aplicación de dichos instrumentos siendo los cuestionarios para la medición de ambas variables se comenzará con la explicación de los objetivos de estudio a la muestra, para luego obtener su consentimiento informado. Con lo cual pudo iniciar la resolución de los cuestionarios, y de esta manera se obtuvo la data correspondiente, siendo ello de manera presencial con la aplicación por grupos de 5 personas por día aproximadamente, para no interrumpir sus funciones o actividades.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Para la información de estos datos, después de recibir las respuestas de los cuestionarios aplicados, donde será codificada cada respuesta y verificada la calidad de estas con lo cual se proyectará en una base de datos, donde se recibirá los siguientes análisis.

**Descriptivo:** la data obtenida será procesada por el programa Spps 25.0 para obtener los valores numéricos de la medición de las variables y sus dimensiones expresadas por medio de tablas de distribución, frecuencia y gráficos de barras mejorado por medio de diseños utilizando programas de Excel y Word para su presentación, explicación y análisis de resultados.

**Inferencial:** Se utilizó con la prueba de normalidad respectivamente para establecer la naturaleza de los datos obtenidos por los cuestionarios que se realizó respectivamente, y con ello se elegirá la prueba correspondiente para la comprobación de las hipótesis siendo la Rho de Spearman, donde los datos fueron no paramétricos, todo ello bajo la condición de  $p=0.05$ . y con ello poder sacar las conclusiones respectivas

### **3.7 Aspectos éticos**

Hirsch Adler & Navia Antezana (2018). Esta investigación estuvo basada en el código de ética que se viene desarrollando dentro de la universidad en el área de capacitación e investigación y bajo los principios de la deontología de la investigación. Citan tres objetivos de la ética en la investigación. El inicio es proteger a los participantes, beneficiar a los participantes y a la sociedad, y evaluar todos los estudios evitando riesgos y manteniendo la confidencialidad y para ello utilizaremos el permiso adecuado después de la aclaración. En concordancia con ello en esta investigación se cumplirá estrictamente dichos planteamientos solicitando su consentimiento a los informantes, procesando los datos anónima y acumulativamente.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Análisis descriptivo.

A continuación, se mostrarán los resultados en tablas cruzadas de frecuencia y porcentaje y tablas de prueba de normalidad según los objetivos que se plantearon en la tesis por el nivel de correlación de la investigación.

**Tabla 1**

*Tabla cruzada del compromiso organizacional y el desempeño laboral*

		Desempeño laboral				
			Deficiente	Regular	Óptimo	Total
Compromiso organizacional	Bajo	F	12	2	0	14
		%	18,5%	3,1%	0,0%	21,5%
	Medio	F	4	23	2	29
		%	6,2%	35,4%	3,1%	44,6%
	Alto	F	0	3	19	22
		%	0,0%	4,6%	29,2%	33,8%
Total		F	16	28	21	65
		%	24,6%	43,1%	32,3%	100,0%

*Fuente:* Elaboración propia con base en la encuesta aplicada.

En cuanto a la variable independiente observamos que el 35.4% el personal de enfermería tuvo un compromiso organizacional con nivel medio, pero el 43,1% obtuvieron para el desempeño laboral teniendo un nivel regular , lo cual implica que el personal que laboran en el área de cuidados intensivos según las encuestas aplicadas el 44.6% del compromiso institucional están en un nivel medio, por otro lado, el 43.1% tuvieron un desempeño laboral regular debido a la pandemia que se presentó en estos últimos años.

**Tabla 2***Tabla cruzada entre compromiso afectivo y el desempeño laboral*

		Desempeño Laboral				
			Deficiente	Regular	Óptimo	Total
Compromiso Afectivo	Bajo	F	10	2	0	12
		%	15,4%	3,1%	0,0%	18,5%
	Medio	F	6	24	3	33
		%	9,2%	36,9%	4,6%	50,8%
	Alto	F	0	2	18	20
		%	0,0%	3,1%	27,7%	30,8%
Total		F	16	28	21	65
		%	24,6%	43,1%	32,3%	100,0%

*Fuente:* Elaboración propia con base en la encuesta aplicada.

El 36,9 % del personal tuvo un compromiso afectivo en el nivel medio y un desempeño laboral regular de un 50.8 % lo cual implica que. El personal que trabajan en el Hospital de nivel III- 1 del área de cuidados intensivos según las encuestas aplicadas el 43,1 % del compromiso afectivo están en un nivel medio, por otro lado, el 43,1% tuvieron un desempeño laboral regular debido a la pandemia que se presentó en estos últimos años donde les causo estrés laboral y otros factores resaltantes. En el grupo que presenta un compromiso afectivo es óptimo, el 3.1% presenta un desempeño laboral en nivel regular y el 27.7% dando en un nivel óptimo respectivamente.

**Tabla 3***Tabla cruzada de compromiso de continuación y el desempeño laboral*

		Desempeño laboral				
			Deficiente	Regular	Óptimo	Total
Compromiso de continuación	Bajo	F	12	3	0	15
		%	18,5%	4,6%	0,0%	23,1%
	Medio	F	4	23	0	27
		%	6,2%	35,4%	0,0%	41,5%
	Alto	F	0	2	21	23
		%	0,0%	3,1%	32,3%	35,4%
Total		F	16	28	21	65
		%	24,6%	43,1%	32,3%	100,0%

*Fuente:* Elaboración propia con base en la encuesta aplicada

El 35.4 % de las enfermeras tuvo un compromiso de continuación en nivel medio, debido a la pandemia de la COVID 19 donde les generó gran oportunidad de trabajo y creciendo económicamente, mientras que el 43,1% de dicho personal mostró un desempeño laboral regular lo cual implica que. Las enfermeras que trabajan en el hospital de nivel III- 1 del área de cuidados intensivos y nos revela en las encuestas aplicadas donde se puede observar que el 41.5 % tuvo un compromiso de continuación medio y a la vez desempeño laboral regular. En este grupo presenta el compromiso de continuación en un nivel óptimo, el 3.1% representa un desempeño laboral regular y el 32.3% un óptimo nivel.

**Tabla 4***Tabla cruzada del compromiso normativo y el desempeño laboral*

			Desempeño laboral			
			Deficiente	Regular	Óptimo	Total
Compromiso normativo	Bajo	F	10	3	0	13
		%	15,4%	4,6%	0,0%	20,0%
	Medio	F	6	20	7	33
		%	9,2%	30,8%	10,8%	50,8%
	Alto	F	0	5	14	19
		%	0,0%	7,7%	21,5%	29,2%
Total		F	16	28	21	65
		%	24,6%	43,1%	32,3%	100,0%

*Fuente:* Elaboración propia según la encuesta aplicada.

El 50.8 % el personal de enfermería tuvo un compromiso normativo en un nivel medio debido a la pandemia de la COVID 19 donde les generó gran oportunidad de trabajo y creciendo económicamente, mientras que el 30.8 % de dicho personal mostró un desempeño laboral regular lo cual implica que. Las enfermeras que trabajan en el hospital de nivel III- 1 del área de cuidados intensivos y nos muestran en las encuestas aplicadas donde se puede observar que el 50.8 % tuvo un compromiso normativo medio y a la vez un desempeño laboral regular. En el grupo que presenta un compromiso normativo en un nivel óptimo, el 7.7% presenta con desempeño laboral en nivel regular y el 21.5% un nivel óptimo.



## 4.2 Análisis interferencial

En esta investigación se plantearon hipótesis de investigación (alternativa) en relación directa con objetivo general y objetivos específicos mediante la contratación de dichas hipótesis se lograrán dichos propósitos.

**Ha:** “Existe una relación directa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral, en la unidad de cuidados intensivos de un hospital de nivel III de Minsa, Lima 2022”

**Tabla 5**

*Correlación entre las variables compromiso organizacional y el desempeño laboral*

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación Sig.(bilateral)	,852**
			,000
		N	65

Fuente: Elaboración propia según la encuesta aplicada

En este cuadro demostrarán los resultados según la prueba rho de Spearman y coeficiente de correlación se realizó, donde nos indicara el valor de relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral. Dado que  $p = ,000 < \alpha = ,01$ , donde rechazará la hipótesis nula, por ende, aceptará la hipótesis alterna. Donde se determinó que existe una relación altamente significativa con el compromiso organizacional y su desempeño laboral; es decir, según se optimice el compromiso organizacional existirá mayor eficiencia en el desempeño laboral. El valor de  $\rho = 0 ,852$ , indicando una correlación positiva alta.

### Prueba de hipótesis específicas:

**Ha:** Existe una relación directa entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral, en la unidad de cuidados intensivos de un hospital de nivel III de Minsa, Lima 2022

**Tabla 6**

*Correlación entre la dimensión compromiso afectivo y el desempeño laboral*

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Compromiso afectivo	Coefficiente de correlación	,820**
		Sig.(bilateral)	,000
		N	65

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

En este cuadro demostraremos resultados de la prueba rho de Spearman y del coeficiente de correlación, indicándonos su grado de relación existente entre la dimensión de compromiso afectivo y la variable desempeño laboral. Dado que  $p = ,000 < \alpha = ,01$ , por lo tanto, será rechazada la hipótesis nula, donde se acepta la hipótesis alterna. Se determinará que existe una relación altamente significativa con el compromiso afectivo del desempeño laboral; es decir, según se optimice el compromiso afectivo existirá mayor eficiencia en el desempeño laboral. El valor de rho = ,820, donde indicara una correlación positiva alta.

## Hipótesis específica 2

**Ha:** “Existe una relación directa entre el compromiso de continuación y el desempeño laboral, en la unidad de cuidados intensivos de un hospital de nivel III de Minsa, Lima 2022

**Tabla 7**

*Correlación entre la dimensión compromiso de continuación y el desempeño laboral*

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Compromiso de continuación	Coefficiente de correlación	,890**
		Sig.(bilateral)	,000
		N	65

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

En esta tabla demostrarán resultados utilizando la prueba rho de Spearman y del coeficiente de correlación, donde indicarán el grado de relación que existe entre el compromiso de continuación y el desempeño laboral respectivamente. Dado que  $p = ,000 < \alpha = ,01$ , y por ende será rechazada la hipótesis nula, y aceptando la hipótesis alterna, en consecuencia. Se determinará que existe una relación altamente significativa entre el compromiso de continuación y el desempeño laboral; es decir, según se optimice el compromiso de continuación existirá mayor eficiencia en el desempeño laboral. Siendo el valor de rho = ,890, donde nos evidenciara una correlación positiva alta.

### Hipótesis específica 3

**Ha:** “Existe una relación directa entre el compromiso normativo y el desempeño laboral, en la unidad de cuidados intensivos de un hospital de nivel III de Minsa, Lima 2022

**Tabla 8**

*Correlación entre la dimensión compromiso normativo y el desempeño laboral*

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Compromiso normativo	Coefficiente de correlación	,691**
		Sig.(bilateral)	,000
		N	65

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

En este cuadro se diseñó donde evidenciara los resultados de la prueba rho de Spearman y del coeficiente de correlación, donde indica el grado de relación que existe entre el compromiso normativo y el desempeño laboral. Dado que  $p = ,000 < \alpha = ,01$ , rechazaremos la hipótesis nula, y se aceptaremos la hipótesis alterna, en consecuencia. Se ha determinado que existe una relación altamente significativa con el compromiso normativo y el desempeño laboral; es decir, según se optimice el compromiso normativo existirá mayor eficiencia en el desempeño laboral. El valor de rho = ,691, indica una reciprocidad positiva alta.

## V. DISCUSIÓN

Hoy en día, el compromiso organizacional es una preocupación de todas las organizaciones alrededor del mundo, quienes coinciden que la falta de recurso humano es un factor muy relevante dentro de una institución y un factor que juega dentro del rol participativo para el éxito de las metas organizacionales está en lo cierto porque contar con los recursos humanos verdaderamente comprometido para la calidad del servicio que ofrece en este caso el servicio de salud por ello se deben desarrollar estrategias para influir en compromiso organizacional si se desea obtener mejores resultados en el desempeño laboral.

En esta correlación analizarán los productos obtenidos de dicha investigación por objetivos, comparando con los estudios previos sobre las variables, sus dimensiones y los planteamientos teóricos. Según los informantes el compromiso organizacional en el área de cuidados intensivos de un hospital de lima fue calificado 33.8% fue alto, 44,6% fue medio,21,5%fue bajo. Por su parte, el desempeño laboral para el 32,3% fue optimo, 43.1% fue regular, 24.6% fue deficiente (ver tabla 1) según la prueba de hipótesis  $p = ,000 < \alpha = ,01$ , y  $\rho = 0,852$ , donde indicara que hay una correlación positiva alta entre dichas variables.

Dichos resultados serán semejantes a lo encontrado por los datos obtenidos de los diferentes autores que estos presentaron lo que concuerda con el estudio de Tejada (2022) donde se halló que el compromiso en todos sus aspectos presentaba una correlación directa con el nivel de desempeño evidenciando que existe de manera significativa una relación entre los elementos estudiados. También en el estudio de Campana (2021) concuerda con los resultados donde pudo obtener que el compromiso de la mayoría de su personal estuvo en niveles regulares debido a una presencia significativa de estrés lo cual hace dudar al personal de continuar o no en la institución, por lo que el compromiso se vio asociado al nivel de trabajo del personal.

Lo que también podemos observar en el estudio de León (2021) sobre el nivel del compromiso dentro de las instituciones y su relación con el desempeño

de los colaboradores donde se pudo hallar que los niveles de las variables se presentan en un nivel medio a bajo en la mayoría del 53%, por lo que se llegó a concluir que tanto el compromiso como el desempeño dentro de la organización presentan una relación directa.

Similar a lo obtenido por Sosa (2020) en su estudio sobre el compromiso organizacional y su vínculo con el desempeño del trabajo de una institución de salud, en donde sus resultados permitieron conocer que las variables presentan un coeficiente correlacionar de 0.457 concluyéndose que hay una relación directa entre los elementos investigados.

Lo que se asemeja al resultado presentado en el presente estudio que demuestran que cuando en las instituciones las metas se logran cuando el personal desarrolla altos niveles de identidad y compromiso. Por otro lado, el desempeño es una evaluación del trabajo realizado por un empleado en base a las expectativas de la empresa u institución, y es dentro de algún espacio temporal que el desarrollo conductual de varias personas contribuirá en la eficiencia de la organización.

Cabe decir que el compromiso organizacional es una herramienta que tiene el talento humano, teniendo mayores oportunidades en el desarrollo, siendo las habilidades y competencias, conduciendo al logro de sus objetivos trazados. Por ello con el compromiso organizacional donde el trabajador se vincula con la empresa, teniendo objetivos, metas y ganas de permanecer dentro de la empresa, colaborando todo el tiempo posible con su organización (Bayona et, al, 2000). Asimismo, teniendo un éxito con un desempeño laboral basándose principalmente en la calidad de trabajo que desarrollan los colaboradores, referente a la labor que efectúan, como es el caso del personal de salud que su desempeño laboral está estrechamente ligado al tipo de cuidado que brinda a los clientes dentro de un hospital, ya que depende de la estrecha relación que debe tener con ellos, para el logro de sus objetivos. Siendo estos aspectos importantes en el desarrollo institucional más aun que hoy en día en las organizaciones se ven cambios continuos de jefes de encargados gerenciales que están siendo afectados por los cambios constantes que están presentando ante la posición de pandemia y la coyuntura política que aún se está viviendo actualmente una inestabilidad laboral, generando molestias y desacuerdos entre

los diferentes profesionales de una institución, y en algunos casos se presentan ausentismos ya sea en el entorno laboral, donde piden licencias, donde la deficiencia de personal por permisos hacen que disminuya la productividad, afectando la actitud y el compromiso organizacional del personal que labora en ellas, afectando poder llegar a los objetivos y metas que la organización se les asigno en su debido momento..

Por otro lado de acuerdo con el objetivo específico 1 se identificó que existe una relación directa entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de nivel III-1 de Lima 2022; lo cual se demostró en la hipótesis específica 1, comprobó que existe una relación directa entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral con un valor de  $\rho = .820$ , que indica una correlación altamente positiva con una significancia de 0.000, lo que refiere que la consideración de las emociones en las estrategias del compromiso afectivo repercute positivamente en nivel del desempeño laboral del personal de la unidad investigada.

Lo que concuerda con Contreras y Contreras (2018) sobre el compromiso dentro de la organización y la intención de permanencia de los trabajadores de salud, donde se halló que los profesionales de la salud presentan un alto porcentaje de compromiso institucional, principalmente compromiso emocional, evidenciando que la mayoría planea quedarse en la institución donde se evidencio que las variables de estudio desarrollaron la relación de manera directa.

Cabe decir que el compromiso emocional tiene conexión emocional entre la organización y el colaborador, en este caso los trabajadores sienten permanecer en dicha organización a partir de sus propias decisiones, Asimismo, el compromiso emocional es el nivel de identificación que experimentan los empleados como resultado de estar cerca del enfoque emocional de una organización (Peña et al., (2016)

Por otro lado, en términos organizacionales especialmente, en áreas de la salud, el compromiso organizacional como el afectivo en sus recursos humanos asumiendo papeles importantes con el desempeño individual y organizacional, de tal forma será efectiva y eficiente. Teniendo altos niveles de compromiso organizacional son concluyentes para la consecución de los diferentes objetivos organizacionales, otorgándoles una utilidad competitiva en las diferentes áreas de las instituciones de salud

De acuerdo al objetivo específico 2 se identificara evidenciándose una relación directa con el compromiso de continuación y el desempeño laboral de la unidad de cuidados intensivos de Hospital de nivel III- 1, Lima 2022; lo cual se demostró en la hipótesis específica, donde se comprobó que existe una relación directa entre el compromiso de continuación y el desempeño laboral con un valor de  $\rho = ,890$ , nos indica una correlación positiva alta con una significancia del 0.000, lo que significa que a mejores condiciones en el compromiso de continuación como la necesidad de mejora dentro de la institución y las evaluaciones para permanencia son necesarias para mejorar el desarrollo del desempeño laboral del personal de salud.

Lo que concuerda en el estudio de Salazar (2018) en Ecuador sobre el nivel de la satisfacción en el trabajo y su relación con el compromiso institucional, en donde se encontró que la mayoría está satisfecha con el trabajo y en igual medida hay un compromiso organizacional, por lo que se evidencia que al estar satisfechos los trabajadores habrá un mayor deseo de permanencia, lo que es similar a lo encontrado en el estudio de Aldana et al. (2018) en Colombia sobre el compromiso dentro de la organización, de la salud concluyéndose donde se debe mejorar la flexibilidad en la relación de la institución con sus trabajadores para un mayor compromiso y permanencia.

Asimismo, para este compromiso de permanencia o continuidad se dice que además de la disposición para la capacitación de los trabajadores donde pueden ser transferidos a otras entidades, como puede ser la longevidad y el tiempo de residencia también juegan un papel importante (Mamani, 2018). Las dificultades son evidentes, sin embargo, cuando los trabajadores manifiestan un desempeño



mínimo y necesario, pero no se esfuerzan por ir más allá, y tienen como finalidad de lograr el progreso dentro de la organización donde los parámetros cambian es decir también depende de ellos su permanencia en la institución no solo de las condiciones que se le brindan (Allen y Meyer, 1991).

En lo que se refiere al personal de enfermería, esto es particularmente relevante teniendo su papel privilegiado en la prestación a la salud, siendo el grupo profesional con mayor representatividad en los sistemas de salud. Sin embargo, las relaciones laborales son cada vez más precarias y condiciones de trabajo menos favorables influenciando el compromiso organizacional de las enfermeras y como consecuencia los resultados en la salud.

Finalmente, en el tercer objetivo específico se identificara una relaciona directa con el compromiso normativo y el desempeño laboral de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de nivel III-1, Lima 2022; lo cual se demostró en la hipótesis específica 3, donde se comprobó que existe una relación directa entre el compromiso normativo y el desempeño laboral con un valor de rho =, 691, que indica una relación positiva moderada con una significancia del 0.000, por lo que se traduce que el desarrollo de elemento como el uso de las normativas el apoyo que le brinda la institución al personal repercute de manera positiva y proporcional con el desempeño del personal de enfermería dentro de esta organización.

Lo que concuerda en el estudio de Fuentes et al. (2020) Compromiso organizacional como estrategia de cambio en hospitales públicos, donde evidencia que hay más componentes de compromiso social y menos resistencia al cambio, por lo que el compromiso se da en una forma adecuada, pero hay una distorsión cuando se propone el cambio, siendo evidente una formación más específica. Asimismo, Pardo y Vizcaíno (2020) en Ecuador con su trabajo análisis de la satisfacción laboral y compromiso organizacional, con el fin de analizar la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Hallo que la satisfacción es independiente del tiempo de los colaboradores en la institución, sin embargo, el compromiso organizacional sí lo es.

Es decir, un mayor compromiso se debe a una mayor antigüedad en el trabajo; similar a lo hallado por Ortiz (2019) en México donde encontró que se

deben mejorar los procesos por los niveles bajos encontrados en el compromiso el cual se debió a una deficiencia en las normativas y protocolos que, cuidado la integridad de la salud del trabajador, por lo cual algunos no presentaron un compromiso significativo. Cabe decir que el compromiso normativo; es una forma de lograr que los colaboradores se sientan motivados dentro de la organización, con la que tienen un fuerte vínculo.

En este elemento, si el trabajador sale de la organización, se siente culpable, por lo que se siente obligado, y entiende que eso es lo correcto. De igual manera desde una perspectiva de retribución, el compromiso se explicara como una obligación donde un individuo adquiere como resultado para realizar algunas acciones voluntarias, siendo explícita e irrevocable. La dimensión normativa cae en esta categoría porque expresara un sentido de obligación moral que persiste en la organización a la que pertenece. (Céspedes, 2018). Este tipo de compromiso se denomina compromiso normativo, y el empleado asume que está obligado a ser leal, lo que marca el sentido continuo de obligación moral del empleado en la organización. El empleado estará enfocado en el logro de las metas de la organización, pero también creará que tiene alguna responsabilidad con los demás, lo que lleva a cumplir con los requisitos que se le imponen para evitar la oposición social.

Por último se puede decir que el compromiso organizacional, estará vinculado a mantener al personal de enfermería estar apegada dentro de una institución en particular, siendo la identificación del personal de enfermería con la organización institucional , donde se producirá un proceso emocional y afectivo de apego a la institución, pero también se puede dar cuando la colaboradora tiene el firme objetivo de mantenerse en el área de trabajo y su puesto laboral , sobre todo si se presentar un sacrificio ya sea en el costado su tiempo y esfuerzo en la función especializada la que realiza en el centro laboral asignando; al compromiso también se dará una forma normativa, donde surge un sentimiento de obligación y justa relación de seguir esforzándose por la organización

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Se determinó que existe una comunicación estrecha entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de nivel III-1 Lima 2022, lo que nos indicara de tener un mejor desarrollo de los elementos dentro del compromiso organizacional causase que el desempeño del colaborador sea más eficiente, beneficiando la calidad que se ofrece en el servicio.

**Segundo;** Se identificó que existe una relación estrecha entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral en la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de nivel III-1 Lima 2022; lo que refiere que la consideración de las emociones en las estrategias del compromiso afectivo repercute positivamente en el nivel del desempeño laboral del personal de la unidad investigada.

**Tercero:** Se identificó que existe una relación directa entre el compromiso de continuación y el desempeño laboral de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de nivel III-1 Lima 2022; lo que significa que a mejores condiciones en el compromiso de continuación como la necesidad de mejora dentro de la institución y las evaluaciones para permanencia son necesarias para lograr un mejor desarrollo del desempeño laboral del personal de enfermería.

**Cuarto:** Se identificó que tienen una relación directa entre el compromiso normativo y el desempeño laboral de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de nivel III-1 Lima 2022; lo que se traduce que el desarrollo de elemento como el uso de las normativas el apoyo que le brinda la institución al personal repercute de manera positiva y proporcional en el desempeño del personal de enfermería.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primero:** Se sugiere a la directiva que se realice reuniones constantes con el personal de enfermería para establecer parámetros de las necesidades y condiciones que se podrían considerar para mejorar su satisfacción y compromiso con la institución y de esta manera lograr incentivarlos mejorando así su desempeño laboral.

**Segundo:** Realizar diferentes actividades teniendo programas de motivación que incentiven al trabajador con estímulos, sobre todo a los que presentan niveles bajos y deficientes tanto en el desempeño laboral y su compromiso, asimismo estos programas ayudarán a mantener y fortalecer su foda en el desempeño en los colaboradores que presentan niveles altos de compromiso.

**Tercero:** Se Identificará a los colaboradores para valorar las fortalezas que pueda tener cada uno de los colaboradores a que se identifiquen e inviten al resto del personal a identificarse con la institución y contribuir con una mayor satisfacción en sus labores y que se genere un mayor compromiso con el grupo efectuando un desempeño aún más eficiente.

**Cuarto:** A la directiva conjunta dentro del área de recursos humanos y el área de investigación y capacitación e investigación desarrollando, talleres relacionados a la autoestima proactiva con la institución, y con área que trabaja dentro de ella con la finalidad de establecer un vínculo laboral, con el colaborador y la institución y así lograr una mejor atención al usuario dentro de la institución y así poder conseguir el buen desempeño laboral de todo el personal y donde su evaluación este un nivel óptimo.

## REFERENCIAS

- Ahad, R., Mustafa, M., Mohamad, S., Abdullah, N., & Nordin, M. (2021). Work Attitude, Organizational Commitment and Emotional Intelligence of Malaysian Vocational College Teachers. . *Journal of Technical Education and Training*, 13(1), 15-21. , <https://publisher.uthm.edu.my/ojs/index.php/JTET/article/view/7898>.
- Albalawi, A. S., Naughton, S., Elayan, M. B., & Sleimi, M. T. (2019). Perceived organizational support, alternative job opportunity, organizational commitment, job satisfaction and turnover intention: A moderated-mediated model. *Organizacija*, 52(4), 310–324. doi:10.2478/orga-2019-0019
- Aldana Rivera, E. E., Tafur Castillo, J., & Leal Guerra, M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla - Colombia. *Espacios: ciencia, tecnología y desarrollo*. <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/1974>
- Al-Jabari, B., & Ghazzawi, I. (2019). Organizational Commitment: A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda. *International Leadership Journal* 11(1):78-119. , <https://www.researchgate.net/publication/331635975> Organizational Commitment A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda.
- Allen, N., & Meyer, J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/105348229190011Z>.
- Avant Healthcare Professionals. (2022). *What to expect: The State of Nurse Staffing in 2022*. Avant health care. <https://avanthealthcare.com/blog/articles/what-to-expect-the-state-of-nurse-staffing-in-2022.stml>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Serv Res* 18 (399), <https://link.springer.com/article/10.1186/s12913-018-3149-z#citeas>.
- Campana Cardenas, D. (2021). *Estrés laboral y compromiso organizacional en profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Sub*

- Regional Andahuaylas*, 2021. Universidad César Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72873>
- Céspedes, V. (2018). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – 2018*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26219>
- Chancahuaña, N. (2018). *Gestión administrativa y compromiso organizacional según docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa El Salvador, 2018*. Universidad César Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17520>
- Chumpitaz, J. (2017) *Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio Gineco Obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14272/Chump%20itaz\\_IJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14272/Chump%20itaz_IJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ćulibrk, J., Delić, M., Mitrović, S., & Ćulibrk, D. (2018). Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Involvement: The Mediating Role of Job Involvement. *Front. Psychol.* 1(1),  
<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2018.00132/full>
- Departamento de Salud y Atención Social (2022) *50,000 nurse target report published*. NHS Employers. <https://www.nhsemployers.org/news/50000-nurse-target-report-published>
- Ekhsan, M. (2019). The influence job satisfaction and organizational commitment on employee turnover intention. *Journal of Business Management, and Accounting* 1(1),  
<https://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id/index.php/jobma/article/view/74/71>
- Espinosa, Juan C., & Contreras, Françoise, & Prieto Antolines, Maycoll (2020). Liderazgo y comportamiento innovador del trabajador en personal administrativo de una institución educativa. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 16(1),25-35.[fecha de Consulta 3 de Junio de 2022]. ISSN: 1794-9998. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67963183002>
- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>

- Fuentes, C.; López, D. y Moya, F. (2020). Compromiso organizacional como estrategia de cambio en hospitales públicos de Colombia y Venezuela Organizational commitment as a strategy of change in public hospitals of Colombia and Venezuela. *Revistas Espacios* 41(22) <https://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p22.pdf>
- Gheitani, A., Imani, S., Seyyedamiri, N., & Foroudi, P. (2019). Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between Islamic work ethic, job satisfaction, and organizational commitment in banking sector. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 12(1), 76–95. doi:10.1108/imefm-01-2018-0029
- Hanaysha, J. & Majid, M. (2021). Employee Motivation and its Role in Improving the Productivity and Organizational Commitment at Higher Education Institutions. *Journal of Entrepreneurship and Business*, 6(1), 17–28. Retrieved from <http://journal.umk.edu.my/index.php/jeb/article/view/422>
- Hariawan, F. (2017). Organization structure development based on company business process. . *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship* 2(3). , <https://journal.uui.ac.id/ajie/article/view/8287>
- Hernández Bonilla, Blanca Estela, Ruiz Reynoso, Adriana Mercedes, Ramírez Cortés, Verónica, Sandoval Trujillo, Sendy Janet, & Méndez Guevara, Laura Cecilia. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. RIDE. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 820-846. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Inet, C. (2021). La pandemia y la crisis económica: una agenda mundial de acción inmediata. Informe preliminar sobre la respuesta mundial a la pandemia. *El Trimestre Económico*, 88(351), 959–978. doi:10.20430/ete.v88i351.1314
- Keskes, I., Sallan, J., Simo, P., & Fernandez, V. (2018). Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of leader-member Exchange. . *Journal of Management Development*, 37(3) pp. 271-284. , <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JMD-04-2017-0132/full/html>.
- Labrague, L., McEnroe, D., Tsaras, K., & Cruz, J. (2018). Organizational commitment and turnover intention among rural nurses in the Philippines: Implications for nursing management. . *International Journal of Nursing*

- <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2352013217302892>.
- Leon Sanchez, D. M. (2021). *Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud, Jaén*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69952>
- Lucas Videira, Z. F. (2019). *Motivación laboral y compromiso organizacional de los profesionales de enfermería de una clínica privada, Lima 2019*. Universidad Peruana Unión. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2839>
- Mamani, M. (2018). *Gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, 2018*. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27068>
- Massoudi, A., Jameel, A., & Ahmad, A. (2020). Stimulating Organizational Citizenship Behavior by Applying Organizational Commitment and Satisfaction. . *International Journal of Social Sciences and Economic Review*, 2(2), 20-27. , [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3639498](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3639498).
- Miranda Limachi, K. E. (2019). Compromiso organizacional y la intención de permanencia de los profesionales de enfermería en una institución de salud privada, Lima. *Revista científica de ciencias de la salud*, 11(2). doi: <https://doi.org/10.17162/rccs.v11i2.1104>
- Moreno, J. (2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. *Revista San Gregorio*, (35), 157-173. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1107>
- Muhammad, F., Chong, Y., & Shaheen, M. (2016). Organizational commitment: an empirical analysis of personality traits. . *Journal of Work-Applied Management* 1(1)., <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JWAM-12-2016-0026/full/html>
- Muñoz, M. (2017) *Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6674/Mu%C3%B1oz\\_AME.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6674/Mu%C3%B1oz_AME.pdf?sequence=1)
- OMS (2020) *La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería*. Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>



- Ondac (2020) *Responsabilidad del empleador y del trabajador en prevención de riesgos*. <https://portal.ondac.com/601/w3-article-120308.html>
- Ortíz, L. (2019). *Estrés laboral y su impacto en el compromiso organizacional en una empresa de telecomunicaciones*, Qro. <http://ri-ng.uaq.mx/handle/123456789/1994>.
- Pardo, E., & Vizcaíno, I. (2020). *Análisis de la satisfacción laboral y compromiso organizacional en una empresa pública de servicio hospitalario*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2947>
- Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20), e005. Epub 18 de noviembre de 2020. <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Peña, M., Díaz, G., Chávez, A., & Sánchez, C. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*. 9(5), <https://www.theibr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n5-2016/RIAF-V9N5-2016-7.pdf>.
- Putu, I.; Candra, L.; Budi, L. y Raka, Y. (2018) The Influence of Organizational Culture, Employee Satisfaction, Personality, and Organizational Commitment towards Employee Performance. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences* 5(3) <https://scholar.archive.org/work/6wqgvvyairebritjz34mbgyxai/access/wayback/https://ijcujournals.us/journals/index.php/irjmis/article/download/166/143>
- Quintana, D. y Tarqui, C. (2019) Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Archivos de Medicina (Col)*, 20(1), pp. 123-132. <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
- Ramalho Luz, C. M. D., Luiz de Paula, S., & de Oliveira, L. M. B. (2018). Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover. *Revista de Gestão*, 25(1), 84–101. doi:10.1108/rege-12-2017-008

- Randstad (2022) *Trabajo en equipo: características y formas de aplicarlo*. Randstad España, S.L.U. <https://www.randstad.es/tendencias360/trabajo-en-equipo-la-union-conlleva-al-exito/>
- Rivera, D. y Martínez, M. (2021) *Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería, Hospital María Auxiliadora –2021*. Ica: Universidad Autónoma de Ica. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1068>
- Rojas, O. (2019) *Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018*. Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29757/Rojas\\_ROC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29757/Rojas_ROC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Salazar, P. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. . <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6348>.
- Salvador Cornelio, Elena M, & Sánchez Ortega, Jaime Agustín. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 20(1), 115-124. <https://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Silva, H. (2018). *La comunicación organizacional interna y el compromiso organizacional en el personal administrativo de una universidad pública 2017*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15898>
- Soria, S. (2016) *Determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el HOSPITAL I Essalud - Tingo María 2014*. Huánuco: Universidad de Huánuco. <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/280/SORIA%20M%20ACHUCA%20SAMUEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sosa Castilla, E. M. (2020). *Compromiso organizacional y desempeño laboral frente a la exposición del Coronavirus (SARS-COV-2) en un hospital público Lima-2020*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58099>
- Surichaqui, L. (2020). Cultura organizacional y gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Apurímac-Perú. . *Rev. Guacamaya*

5(1).

<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/212/2121146010/2121146010.pdf> .

Tejada Díaz, S. K. (2022). *Compromiso organizacional y desempeño laboral de profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID 19 en un Hospital de Jaén*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78424>

Varela, O. y Salgado, E. (2010) *El desempeño de los individuos en las organizaciones*. (1 ed.). Caracas, Venezuela. Edición IESA.

Wu, C. & Chen, T. (2018). Collective psychological capital: Linking shared leadership, organizational commitment, and creativity. *International journal of hospitality management*, 74, 75–84. doi:10.1016/j.ijhm.2018.02.003

Zeki, S., Ince, H., Turkcan, H., & Atakay, B. (2019). The Effect of Organizational Justice and Organizational Commitment on Knowledge Sharing and Firm Performance. *Procedia Computer Science*. 158(1)., <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877050919313006>.

## **ANEXOS**

## Anexo 1

Instrumentos de recolección de datos y fichas técnicas

Compromiso Organizacional

---

Ficha técnica

Instrumento para medir la variable compromiso organizacional

Nombre del instrumento : Cuestionario adaptado para evaluar el compromiso organizacional de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nivel III de Minsa, Lima 2022.

Adaptado de : Céspedes (2018)

Objetivo : Medir el nivel del compromiso organizacional

Forma de aplicación : Personal y anónima

Área de evaluación : Profesionales de enfermería la UCI, 2022

Ámbito de aplicación : Unidad de Cuidados Intensivos

Tiempo estimado : 25 - 30 minutos

Estructura : 24 ítems

El presente cuestionario tiene como propósito recoger información para establecer la relación que existe entre el compromiso organizacional de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nivel III de Minsa, Lima 2022. Es de carácter anónimo, por lo que te solicitamos responder con sinceridad, verdad y en total libertad marcando con una (X) el casillero con la alternativa que consideres correcta. Muchas Gracias

Variable 1:

Compromiso Organizacional

N°	Ítems	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi siempre	siempre
Compromiso afectivo						
1	Tengo confianza plena en los valores que se practica en esta institución, ya que va acorde a la moral y a las buenas prácticas que realizo.					
2	Siento apego emocional por esta institución, porque siento sus necesidades y problemas como si fueran míos.					

3	Me he integrado plenamente con la institución, porque me inspira y motiva a desempeñarme bien en el trabajo.					
4	Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades profesionales y personales					
5	Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución.					
6	Estoy convencido que la institución satisface plenamente mis necesidades como profesional					
7	Creo que fue una decisión acertada trabajar en esta institución porque cubre mis necesidades y demandas laborales.					
8	Me siento privilegiado de pertenecer a esta institución porque considero que es mi segundo hogar					
9	Esta institución tiene un alto grado de significatividad para mí, por lo que me siento ligado emocionalmente					
10	Tengo una sensación de deuda y compromiso con la institución porque me permite realizarme como profesional.					
Compromiso de continuación						
11	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta prestigiosa institución.					
12	Sería duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.					
13	Cuento con diversas opciones de trabajo a nivel institucional y fuera de la comunidad.					
14	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo; sin embargo, no lo hago porque quiero dar más por esta institución.					
15	Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo.					
16	Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo.					

17	Si renuncio trabajar en esta institución muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas					
18	En esta institución tengo el apoyo necesario para realizar bien mi trabajo, por lo que pienso permanecer aquí por mucho tiempo más					
Compromiso Normativo						
19	Existen circunstancias que estrechan fuertemente mi relación laboral con la institución.					
20	Los trabajadores de la institución son leales porque les ofrece un servicio adecuado					
21	Aunque resultara ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a la institución ahora					
22	Esta institución merece toda mi lealtad por acogerme profesionalmente					
23	Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara institución en estos momentos					
24	Todos los trabajadores reciben algún tipo de apoyo especial de parte de la institución si la situación lo requiere.					

Fuente: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26219>

## ANEXO: 2 DESEMPEÑO LABORAL

---

### Ficha técnica

Instrumento para medir la variable desempeño laboral

Nombre del instrumento : Cuestionario adaptado para evaluar el desempeño laboral de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nivel III de Minsa, Lima 2022.

Adaptado de : Rojas (2019)

Objetivo : Medir el nivel del desempeño laboral

Forma de aplicación : Personal y anónima

Área de evaluación : Profesionales de enfermería de la UCI de un Hospital nivel III- 1, 2022

Ámbito de aplicación : Unidad de Cuidados Intensivos

Tiempo estimado : 25 - 30 minutos

Estructura : 31 ítems

El presente cuestionario tiene como propósito recoger información para establecer la relación que existe entre el compromiso organizacional y desempeño laboral de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nivel III- 1 de Minsa, Lima 2022. Es de carácter anónimo, por lo que te solicitamos responder con sinceridad, verdad y en total libertad marcando con una (x) el casillero con la alternativa que consideres correcta.

Muchas gracias

Variable 2:

Desempeño Laboral

Nº	Ítems	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
	Calidad de Trabajo					
1	Produce o realiza un trabajo sin errores.					
2	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.					



3	Realiza un trabajo ordenado					
4	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.					
5	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo					
6	Produce o realiza un trabajo metódico.					
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.					
8	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor					
9	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.					
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones					
11	Puede trabajar independientemente.					
Responsabilidad						
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseo de mejoras					
13	Mantiene a la jefa encargada de su servicio informada del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse					
14	Transmite esta información oportunamente					
15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior de su servicio.					

16	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades					
17	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.					
Trabajo en Equipo						
18	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro de su servicio.					
19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.					
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro de su servicio.					
21	Colabora con actividades extraordinarias a su función en su servicio.					
22	Conoce la misión y la visión de su servicio					
23	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.					
24	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.					
25	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecte directamente					
26	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.					

Compromiso Institucional						
27	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.					
28	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo					
29	Demuestra respeto a sus superiores.					
30	Demuestra respeto a sus colegas					
31	Valora y Respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.					

Fuente: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26219>

### Anexo 3 Validación de instrumentos

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo</b>							
1	Tengo confianza plena en los valores que se practica en esta institución, ya que va acorde a la moral y a las buenas prácticas que realizo.	✓		✓		✓		
2	Siento apego emocional por esta institución, porque siento sus necesidades y problemas como si fueran míos.	✓		✓		✓		
3	Me he integrado plenamente con la institución, porque me inspira y motiva a desempeñarme bien en el trabajo.	✓		✓		✓		
4	Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades profesionales y personales.	✓		✓		✓		
5	Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución.	✓		✓		✓		
6	Estoy convencido que la institución satisface plenamente mis necesidades como profesional	✓		✓		✓		
7	Creo que fue una decisión acertada trabajar en esta institución porque cubre mis necesidades y demandas laborales.	✓		✓		✓		
8	Me siento privilegiado de pertenecer a esta institución porque considero que es mi segundo hogar	✓		✓		✓		
9	Esta institución tiene un alto grado de significatividad para mí, por lo que me siento ligado emocionalmente	✓		✓		✓		
10	Tengo una sensación de deuda y compromiso con la institución porque me permite realizarme como profesional.	✓		✓		✓		

<b>DIMENSIÓN 2: Compromiso de continuación</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta prestigiosa institución.	✓		✓		✓		
12	Sería duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.	✓		✓		✓		
13	Cuento con diversas opciones de trabajo a nivel institucional y fuera de la municipalidad.	✓		✓		✓		
14	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo; sin embargo, no lo hago porque quiero dar más por esta institución.	✓		✓		✓		
15	Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo.	✓		✓		✓		
16	Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo.	✓		✓		✓		
17	Si renuncio trabajar en esta institución muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas	✓		✓		✓		
18	En esta institución tengo el apoyo necesario para realizar bien mi trabajo, por lo que pienso permanecer aquí por mucho tiempo más	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Existen circunstancias que estrechan fuertemente mi relación laboral con la institución.	✓		✓		✓		
20	Los trabajadores de la institución son leales porque les ofrece un servicio adecuado	✓		✓		✓		
21	Aunque resultara ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a la institución ahora	✓		✓		✓		

22	Esta institución merece toda mi lealtad por acogerme profesionalmente	✓		✓		✓	
23	Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara institución en estos momentos	✓		✓		✓	
24	Todos los trabajadores reciben algún tipo de apoyo especial de parte de la institución si la situación lo requiere.	✓		✓		✓	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia) suficiente**

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** / Mg Marleni Orihuela Manrique.... DNI:09939370

**Especialidad del validador:**  
MG MAESTRIA EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD

15 de mayo del 2022

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

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

  
 Dra. Marleni Orihuela Manrique  
 Enfermera Emergencista  
 C.O. 34954 RNE 1251  
**Firma del Experto Informante.**  
 Hospital Nacional de Puerto Plata

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: CALIDAD DE TRABAJO</b>							
1	Produce o realiza un trabajo sin errores.	✓		✓		✓		
2	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.	✓		✓		✓		
3	Realiza un trabajo ordenado.	✓		✓		✓		
4	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.	✓		✓		✓		
5	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo	✓		✓		✓		
6	Produce o realiza un trabajo metódico.	✓		✓		✓		
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.	✓		✓		✓		
8	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.	✓		✓		✓		
9	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	✓		✓		✓		
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.	✓		✓		✓		
11	Puede trabajar independientemente.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: RESPONSABILIDAD</b>							
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseo de mejoras	✓		✓		✓		

13	Mantiene a la jefa encargada de su servicio informada del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse	✓		✓		✓		
14	Transmite esta información oportunamente.	✓		✓		✓		
15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior de su servicio.	✓		✓		✓		
16	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.	✓		✓		✓		
17	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN EQUIPO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
18	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro de su servicio.	✓		✓		✓		
19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.	✓		✓		✓		
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro de su servicio.	✓		✓		✓		
21	Colabora con actividades extraordinarias a su función en su servicio.	✓		✓		✓		
22	Conoce la misión y la visión de su servicio	✓		✓		✓		
23	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.	✓		✓		✓		
24	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.	✓		✓		✓		



25	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecte directamente.	✓		✓		✓	
26	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 4: COMPROMISO INSTITUCIONAL</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
27	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.	✓		✓		✓	
28	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.	✓		✓		✓	
29	Demuestra respeto a sus superiores.	✓		✓		✓	
30	Demuestra respeto a sus colegas.	✓		✓		✓	
31	Valora y Respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	✓		✓		✓	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): suficiente**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Mg:** Marleni Orihuela Manrique    **DNI:** 09939370

**Especialidad del validador:** MG Gerencia de servicios de salud

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

15 de Mayo del 202

  
 Dra. Marleni Orihuela Manrique  
 Enfermera Emergencista  
 C. O. B. 1254 RNE 1251  
 Hosp. Nacional de Niños  
**Firma del Examinador Informante.**

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
ORIHUELA MANRIQUE, MARLENI ESTHER DNI 09939370	<b>ENFERMERA ESPECIALISTA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES</b> Fecha de diploma: 26/01/2005 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA <i>PERU</i>
ORIHUELA MANRIQUE, MARLENI ESTHER DNI 09939370	<b>BACHILLER EN ENFERMERIA</b> Fecha de diploma: 29/12/1998 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
ORIHUELA MANRIQUE, MARLENI ESTHER DNI 09939370	<b>LICENCIADO EN ENFERMERIA</b> Fecha de diploma: 16/06/1999 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
ORIHUELA MANRIQUE, MARLENI ESTHER DNI 09939370	<b>LICENCIADA EN ENFERMERIA EMERGENCIAS Y DESASTRES</b> Fecha de diploma: 26/01/2005 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA <i>PERU</i>
ORIHUELA MANRIQUE, MARLENI ESTHER DNI 09939370	<b>ESPECIALISTA EN ENFERMERIA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES</b> Fecha de diploma: 26/01/2005 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA <i>PERU</i>
ORIHUELA MANRIQUE, MARLENI ESTHER DNI 09939370	<b>MAESTRO EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD</b> Fecha de diploma: 07/04/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 02/01/2005 Fecha egreso: 08/02/2016	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
ORIHUELA MANRIQUE, MARLENI ESTHER DNI 09939370	<b>DOCTOR EN SALUD</b> Fecha de diploma: 15/10/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 06/04/2013 Fecha egreso: 20/12/2014	UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER S.A. <i>PERU</i>

## ANEXO 6 VALIDACION DE INSTRUMENTOS

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Compromiso Afectivo</b>								
1	Tengo confianza plena en los valores que se practica en esta institución, ya que va acorde a la moral y a las buenas prácticas que realizo.	✓		✓		✓		
2	Siento apego emocional por esta institución, porque siento sus necesidades y problemas como si fueran míos.	✓		✓		✓		
3	Me he integrado plenamente con la institución, porque me inspira y motiva a desempeñarme bien en el trabajo.	✓		✓		✓		
4	Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades profesionales y personales.	✓		✓		✓		
5	Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución.	✓		✓		✓		
6	Estoy convencido que la institución satisface plenamente mis necesidades como profesional	✓		✓		✓		
7	Creo que fue una decisión acertada trabajar en esta institución porque cubre mis necesidades y demandas laborales.	✓		✓		✓		
8	Me siento privilegiado de pertenecer a esta institución porque considero que es mi segundo hogar	✓		✓		✓		
9	Esta institución tiene un alto grado de significatividad para mí, por lo que me siento ligado emocionalmente	✓		✓		✓		

10	Tengo una sensación de deuda y compromiso con la institución porque me permite realizarme como profesional.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>DIMENSIÓN 2: Compromiso de continuación</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
11	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta prestigiosa institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12	Sería duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
13	Cuento con diversas opciones de trabajo a nivel institucional y fuera de la comunidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo; sin embargo, no lo hago porque quiero dar más por esta institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15	Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16	Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17	Si renuncio trabajar en esta institución muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
18	En esta institución tengo el apoyo necesario para realizar bien mi trabajo, por lo que pienso permanecer aquí por mucho tiempo más	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
19	Existen circunstancias que estrechan fuertemente mi relación laboral con la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
20	Los trabajadores de la institución son leales porque les ofrece un servicio adecuado	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

21	Aunque resultara ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a la institución ahora	✓		✓		✓	
22	Esta institución merece toda mi lealtad por acogerme profesionalmente	✓		✓		✓	
23	Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara institución en estos momentos	✓		✓		✓	
24	Todos los trabajadores reciben algún tipo de apoyo especial de parte de la institución si la situación lo requiere.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ZAPATA TELLO EVANGELINA    DNI: 08515670

Especialidad del validador: Mg: GESTIÓN EN LOS SERVICIOS DE LA SALUD

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

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

17 de MAYO del 2022

  
Evangelina Zapata Tello  
 Lic. En Enfermería  
 CEP 12536

-----  
**Firma del Experto Informante.**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: CALIDAD DE TRABAJO</b>								
1	Produce o realiza un trabajo sin errores.	✓		✓		✓		
2	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.	✓		✓		✓		
3	Realiza un trabajo ordenado.	✓		✓		✓		
4	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.	✓		✓		✓		
5	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo	✓		✓		✓		
6	Produce o realiza un trabajo metódico.	✓		✓		✓		
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.	✓		✓		✓		
8	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.	✓		✓		✓		
9	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	✓		✓		✓		
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.	✓		✓		✓		
11	Puede trabajar independientemente.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: RESPONSABILIDAD</b>								
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseo de mejoras	✓		✓		✓		
13	Mantiene a la jefa encargada de su servicio informada del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse	✓		✓		✓		

14	Transmite esta información oportunamente.	✓		✓		✓	
15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior de su servicio.	✓		✓		✓	
16	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.	✓		✓		✓	
17	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN EQUIPO</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
18	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro de su servicio.	✓		✓		✓	
19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.	✓		✓		✓	
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro de su servicio.	✓		✓		✓	
21	Colabora con actividades extraordinarias a su función en su servicio.	✓		✓		✓	
22	Conoce la misión y la visión de su servicio	✓		✓		✓	
23	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.	✓		✓		✓	
24	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.	✓		✓		✓	
25	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecte directamente.	✓		✓		✓	

26	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 4: COMPROMISO INSTITUCIONAL</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
27	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.	✓		✓		✓	
28	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.	✓		✓		✓	
29	Demuestra respeto a sus superiores.	✓		✓		✓	
30	Demuestra respeto a sus colegas.	✓		✓		✓	
31	Valora y Respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ZAPATA TELLO EVANGELINA DNI: 08515670

Especialidad del validador: Mg. GESTIÓN EN LOS SERVICIOS DE LA SALUD

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

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

\_\_ de \_\_\_\_ del 2022

*Evangelina Zapata Tello*  
 -----  
 Evangelina Zapata Tello  
 Lic. En Enfermería  
 CEP 12536

-----  
**Firma del Experto Informante.**



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
ZAPATA TELLO, EVANGELINA DNI 08515670	<b>LICENCIADO EN ENFERMERIA ESPECIALISTA EN ENFERMERIA INTENSIVISTA</b> Fecha de diploma: 09/03/2000 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
ZAPATA TELLO, EVANGELINA DNI 08515670	<b>LICENCIADO EN ENFERMERIA</b> Fecha de diploma: 17/06/1998 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
ZAPATA TELLO, EVANGELINA DNI 08515670	<b>LICENCIADA EN ENFERMERIA ENFERMERIA INTENSIVISTA</b> Fecha de diploma: 09/03/2000 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
ZAPATA TELLO, EVANGELINA DNI 08515670	<b>BACHILLER EN ENFERMERIA</b> Fecha de diploma: 14/01/97 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
ZAPATA TELLO, EVANGELINA DNI 08515670	<b>LICENCIADA EN ENFERMERIA</b> Fecha de diploma: 17/06/98 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
ZAPATA TELLO, EVANGELINA DNI 08515670	<b>MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD</b> Fecha de diploma: 03/07/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 01/07/2013 Fecha egreso: 30/06/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

**Certificad de validez del contenido del instrumento donde mide el compromiso organizacional**

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Compromiso Afectivo</b>								
1	Tengo confianza plena en los valores que se practica en esta institución, ya que va acorde a la moral y a las buenas prácticas que realizo.	✓		✓		✓		
2	Siento apego emocional por esta institución, porque siento sus necesidades y problemas como si fueran míos.	✓		✓		✓		
3	Me he integrado plenamente con la institución, porque me inspira y motiva a desempeñarme bien en el trabajo.	✓		✓		✓		
4	Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades profesionales y personales.	✓		✓		✓		
5	Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución.	✓		✓		✓		
6	Estoy convencido que la institución satisface plenamente mis necesidades como profesional	✓		✓		✓		
7	Creo que fue una decisión acertada trabajar en esta institución porque cubre mis necesidades y demandas laborales.	✓		✓		✓		
8	Me siento privilegiado de pertenecer a esta institución porque considero que es mi segundo hogar	✓		✓		✓		
9	Esta institución tiene un alto grado de significatividad para mí, por lo que me siento ligado emocionalmente	✓		✓		✓		

10	Tengo una sensación de deuda y compromiso con la institución porque me permite realizarme como profesional.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Compromiso de continuación</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
11	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta prestigiosa institución.	✓		✓		✓		
12	Sería duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.	✓		✓		✓		
13	Cuento con diversas opciones de trabajo a nivel institucional y fuera de la comunidad.	✓		✓		✓		
14	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo; sin embargo, no lo hago porque quiero dar más por esta institución.	✓		✓		✓		
15	Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo.	✓		✓		✓		
16	Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo.	✓		✓		✓		
17	Si renuncio trabajar en esta institución muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas	✓		✓		✓		
18	En esta institución tengo el apoyo necesario para realizar bien mi trabajo, por lo que pienso permanecer aquí por mucho tiempo más	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
19	Existen circunstancias que estrechan fuertemente mi relación laboral con la institución.							

20	Los trabajadores de la institución son leales porque les ofrece un servicio adecuado						
21	Aunque resultara ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a la institución ahora	✓		✓		✓	
22	Esta institución merece toda mi lealtad por acogerme profesionalmente	✓		✓		✓	
23	Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara institución en estos momentos	✓		✓		✓	
24	Todos los trabajadores reciben algún tipo de apoyo especial de parte de la institución si la situación lo requiere.	✓		✓		✓	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Es aplicable el cuestionario

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: **Bustinza Saldívar Doris DNI:** 31007110

**Especialidad del validador:** Maestro en Administración Mención en Gerencia de la Educación,

**14 de mayo del 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**BUSTINZA SALDIVAR DORIS**

**Firma del Experto Informante.**

### Certificado de validez sobre desempeño laboral

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: CALIDAD DE TRABAJO</b>								
1	Produce o realiza un trabajo sin errores.	✓		✓		✓		
2	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.	✓		✓		✓		
3	Realiza un trabajo ordenado.	✓		✓		✓		
4	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.	✓		✓		✓		
5	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo	✓		✓		✓		
6	Produce o realiza un trabajo metódico.	✓		✓		✓		
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.	✓		✓		✓		
8	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.	✓		✓		✓		
9	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	✓		✓		✓		
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.	✓		✓		✓		
11	Puede trabajar independientemente.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: RESPONSABILIDAD</b>								
		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseo de mejoras	✓		✓		✓		
13	Mantiene a la jefa encargada de su servicio informada del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse	✓		✓		✓		
14	Transmite esta información oportunamente.	✓		✓		✓		

15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior de su servicio.	✓		✓		✓		
16	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.	✓		✓		✓		
17	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN EQUIPO</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
18	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro de su servicio.	✓		✓		✓		
19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.	✓		✓		✓		
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro de su servicio.	✓		✓		✓		
21	Colabora con actividades extraordinarias a su función en su servicio.	✓		✓		✓		
22	Conoce la misión y la visión de su servicio	✓		✓		✓		
23	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.	✓		✓		✓		
24	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
25	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecte directamente.	✓		✓		✓		
26	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	✓		✓		✓		

<b>DIMENSIÓN 4: COMPROMISO INSTITUCIONAL</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
<b>27</b>	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.	✓		✓		✓		
<b>28</b>	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.	✓		✓		✓		
<b>29</b>	Demuestra respeto a sus superiores.	✓		✓		✓		
<b>30</b>	Demuestra respeto a sus colegas.	✓		✓		✓		
<b>31</b>	Valora y Respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	✓		✓		✓		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Es aplicable el cuestionario

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: BUSTINZA SALDIVAR DORIS            **DNI:** 31007110

**Especialidad del validador:** Maestro en Administración Mención en Gerencia de la Educación

**14 de mayo del 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

BUSTINZA SALDIVAR DORIS

**Firma del Experto Informante.**

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
BUSTINZA SALDIVAR, DORIS DNI 31007110	<b>BACHILLER EN ECONOMIA</b> Fecha de diploma: 09/09/1985 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
BUSTINZA SALDIVAR, DORIS DNI 31007110	<b>ECONOMISTA</b> Fecha de diploma: 01/02/1991 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
BUSTINZA SALDIVAR, DORIS DNI 31007110	<b>MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN</b> MENCIÓN EN GERENCIA DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 20/03/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 10/02/2003 Fecha egreso: 15/09/2005	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>



## ANEXO 11: Definición Conceptual de las Variables y Dimensiones

TÍTULO: Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nivel III-1 de Minsa, Lima 2022.						
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	DEFINICIÓN OPERACIONAL			MÉTODO
			VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	
<p><b>Problema general</b> ¿Existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Nivel III - 1, Lima 2022?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> 1. ¿Cuál es la relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral en la unidad de cuidados intensivos de un</p>	<p><b>Objetivo general</b> Establecer la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Nivel III-1, Lima 2022</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> 1. Establecer la relación que existe entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral de la unidad de cuidados</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe una relación directa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Nivel III-1, Lima 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> Existe una relación directa entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral en la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de</p>	<p><b>Variable 1:</b> <b>Compromiso Organizacional</b></p>	<p>Compromiso afectivo</p> <p>Compromiso de continuidad</p> <p>Compromiso normativo</p> <p>Calidad del trabajo</p> <p>Responsabilidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vínculo emocional.</li> <li>• Percepción de satisfacción de las necesidades</li> <li>• Sentido de pertenencia con la institución</li> <li>• Necesidad de trabajo en la institución.</li> <li>• Opciones laborales de permanencia</li> <li>• Reciprocidad con la institución.</li> <li>• Apoyo especial</li> <li>• Capacidad minuciosa</li> <li>• Iniciativa laboral</li> <li>• Metodología coherente</li> <li>• Actuación con eficiencia y autonomía</li> </ul>	<p>Tipo de investigación Básico</p> <p>Diseño No experimental de corte Transversal</p> <p><b>Población:</b> 65 profesionales de enfermería</p> <p><b>Muestra:</b> 65 profesionales de enfermería</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento</b> Cuestionario</p>

<p>Hospital de Nivel III-1, Lima 2022?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación entre el compromiso de continuación y el desempeño laboral en la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Nivel III-1, Lima 2022?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación entre el compromiso normativo y el desempeño laboral en la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Nivel III-1, Lima 2022?</p>	<p>intensivos de un Hospital de Nivel III-1, Lima 2022;</p> <p>2. Establecer la relación que existe entre el compromiso de continuación y el desempeño laboral de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Nivel III-1, Lima 2022.</p> <p>3. Establecer la relación que existe entre el compromiso normativo y el desempeño laboral de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Nivel III-1, Lima 2022.</p>	<p>Nivel III-1, Lima 2022.</p> <p>Existe una relación directa entre el compromiso de continuación y el desempeño laboral en la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Nivel III-1, Lima 2022.</p> <p>Existe una relación directa entre el compromiso normativo y el desempeño laboral en la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Nivel III-1, Lima 2022.</p>		<p>Trabajo en equipo</p> <p>Compromiso Institucional</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de solución de problemas</li> <li>• Capacidad de integración</li> <li>• Liderazgo en labores en conjunto</li>   <li>• Nivel de compromiso</li> <li>• Asumir Responsabilidades</li> </ul>	
--	---	--	--	--	---	--

Fuente: Elaboración propia.

## ANEXO 12: Matriz de Operacionalización

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES					
Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
V1: Compromiso Organizacional	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vínculo emocional.</li> <li>Percepción de satisfacción de las necesidades</li> <li>Sentido de pertenencia con la institución</li> </ul>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8,9,10	Siempre = 5 Casi siempre = 4 A veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1	Alto 88-120 Medio 56-87 Bajo 24- 55
	Compromiso de continuación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Necesidad de trabajo en la institución.</li> <li>Opciones laborales</li> <li>Evaluación de permanencia</li> </ul>	11, 12, 13, 14,15,16 17,18		
	Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reciprocidad con la institución.</li> <li>Apoyo especial</li> </ul>	19,20,21,22, 23,24		
V2: Desempeño laboral	Calidad del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacidad minuciosa</li> <li>Iniciativa laboral</li> </ul>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8,9 10,11	Siempre = 5 Casi siempre = 4 A veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1	Optimo 114-155 Regular 72-113 Deficiente 31- 71
	Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Metodología coherente</li> <li>Actuación con eficiencia y autonomía</li> <li>Capacidad de solución de problemas</li> </ul>	12, 13, 14, 15, 16,17		
	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacidad de integración</li> <li>Liderazgo en labores en conjunto</li> </ul>	18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26		
	Compromiso Institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nivel de compromiso</li> <li>Asumir Responsabilidades</li> </ul>	27,28,29 30,31		

Fuente; Elaboración propia.

**Tabla 9***validez del instrumento de organización*

N°	JUECES EXPERTOS	CALIFICACIÓN
1	Dra. Marlene Orihuela Manrique	Aplicable
2	Mg. Evangelina Zapata Tello	Aplicable
3	Mg. Doris Bustinza Saldívar	Aplicable

Fuente: Certificado de Validez de Expertos

**Tabla 10***validez del instrumento desempeño laboral*

N°	Jueces Expertos	Calificación
1	Dra. Marlene Orihuela Manrique	Aplicable
2	Mg. Evangelina Zapata Tello	Aplicable
3	Mg. Doris Bustinza Saldívar	Aplicable

Fuente: Certificado de Validez de Expertos

**Tabla 11***Confiabilidad de los instrumentos- alfa de Cronbach*

Instrumento	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Compromiso organizacional	0,885	24
Desempeño laboral	0,868	31

Fuente: prueba piloto



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, RAMIREZ HUERTA VALIENTE PANTALEON, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nivel III-1 de Minsa, Lima 2022.", cuyo autor es BARRETO HUILLCA DOLORES, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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, 30 de Julio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
RAMIREZ HUERTA VALIENTE PANTALEON <b>DNI:</b> 31678241 <b>ORCID</b> 0000-0002-9297-056x	Firmado digitalmente por: VPRAMIREZH el 01-08- 2022 08:50:57

Código documento Trilce: TRI - 0382041