



**Universidad  
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**

**Trabajo Académico**

Compromiso organizacional y desempeño de los profesionales de enfermería  
en el servicio de emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen Es  
Salud – Lima, 2025

**Para optar el Título de**  
Especialista en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería

**Presentado por:**

**Autora:** Tejada Pamo, Eliana Janeth


**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0002-7144-0110>

**Asesor:** Mg. Paniora Allca, Nancy

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-7694-824X>

**Lima – Perú**

**2025**

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>		
	<b>CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01	<b>FECHA: 08/11/2022</b>

Yo TEJADA PAMO ELIANA JANETH egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación "**Compromiso organizacional y desempeño de los profesionales de enfermería en el Servicio de Emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen Es Salud-Lima, 2025**". Asesorado por el docente: Mg Nancy Paniora Allca DNI 40186944.....ORCID0000-0002-794-824X . tiene un índice de similitud de trece (13) % con código OID: **:14912:512536301** verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



Firma de autor  
 ELIANA JANETH TEJADA PAMO  
 DNI:29617044



.....  
 Firma  
 NANCY PANIORA ALLCA  
 DNI: 40186944

Lima, 28 de OCTUBRE Del 2025

OH DIOS:

Tu mi guía y luz en mi vida.

ESPOSO E HIJOS:

Vuestro amor, comprensión y apoyo  
incondicional son la razón de mis éxitos.

Carlos, Carlitos, Diego y Sandra

A MI MADRE:

Sus consejos me enseñaron  
a luchar por mis sueños.

Corina

A MI ASESORA:

Su valiosa orientación, paciencia y ser  
mi guía para culminar mi trabajo de  
investigación.

Mg. Paniora

A mis Profesores:

Sus enseñanzas y dedicación  
en compartir sus conocimientos.

## Índice

<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>RESUMEN</b> .....	vii
<b>ABSTRACT</b> .....	viii
<b>1. EL PROBLEMA</b> .....	<b>1</b>
<b>1.1. Planteamiento del problema</b> .....	<b>1</b>
<b>1.2. Formulación del problema</b> .....	<b>3</b>
<b>1.2.1. Problema general</b> .....	<b>3</b>
<b>1.2.2. Problemas específicos</b> .....	<b>3</b>
<b>1.3. Objetivos de la investigación</b> .....	<b>4</b>
<b>1.3.1. Objetivo general</b> .....	<b>4</b>
<b>1.3.2. Objetivos específicos</b> .....	<b>4</b>
<b>1.4. Justificación</b> .....	<b>4</b>
<b>1.4.1. Justificación teórica</b> .....	<b>4</b>
<b>1.4.2. Justificación metodológica</b> .....	<b>5</b>
<b>1.4.3. Justificación práctica</b> .....	<b>5</b>
<b>1.5. Delimitación</b> .....	<b>5</b>
<b>1.5.1. Temporal</b> .....	<b>5</b>
<b>1.5.2. Espacial</b> .....	<b>5</b>
<b>1.5.3. Población o unidad de análisis</b> .....	<b>6</b>
<b>2. MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>6</b>
<b>2.1. Antecedentes de la investigación</b> .....	<b>6</b>
<b>2.1.1. Antecedentes internacionales</b> .....	<b>6</b>
<b>2.1.2. Antecedentes nacionales</b> .....	<b>8</b>

2.2. Bases teóricas .....	10
2.3. Formulación de hipótesis .....	16
2.3.1. Hipótesis general.....	16
2.3.2. Hipótesis específicas .....	¡Error! Marcador no definido.
<b>3. METODOLOGÍA .....</b>	<b>18</b>
3.1. Método de investigación.....	18
3.2. Enfoque investigativo .....	18
3.3. Tipo de investigación.....	18
3.4. Diseño de la investigación .....	18
3.5. Población, muestra y muestreo .....	19
3.6. Variables y operacionalización .....	21
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.7.1. Técnica.....	22
3.7.3. Validación.....	22
3.7.4. Confiabilidad.....	23
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos .....	23
3.9. Aspectos éticos .....	24
<b>IV. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS .....</b>	<b>25</b>
4.1. Cronograma.....	25
4.2. Presupuesto .....	26
<b>ANEXOS.....</b>	<b>37</b>
<b>Anexo 01: Matriz de consistencia .....</b>	<b>38</b>
<b>Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos. ....</b>	<b>50</b>
<b>Anexo 03: Consentimiento informado .....</b>	<b>52</b>

## RESUMEN

La investigación tendrá como objetivo “Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño del personal de enfermería”. Se efectuará una investigación hipotético deductiva, cuantitativa, no experimental de corte transversal, con la colaboración de 130 personal de enfermería de un hospital de Lima, 2025. En el caso del acopio de información, se empleará la encuesta la cual trabajará con dos cuestionarios, asimismo, las contestaciones, se codificarán en un repositorio de información por variables, esto por medio del Excel, luego dicha data se procesará estadísticamente mediante SPSS 25.0, que facilitará generar hallazgos descriptivos con tablas de frecuencia y porcentajes mostrando los niveles de las variables estudiadas, además inferenciales mediante Rho de Spearman a fin de constatar si las variables se relacionan o no, con lo cual poder concluir el estudio.

**Palabras claves:** Compromiso organizacional, desempeño del profesional, enfermería.

## ABSTRACT

The objective of the study is "To determine the relationship between organizational commitment and nursing staff performance". The work will be developed with a hypothetical deductive method which is based on the quantitative approach, with a non-experimental cross-sectional design, with a sample of 130 nursing staff from a hospital in Lima, 2025. In the case of the collection of the sample data, the survey technique will be used, which will work with two questionnaires, also once the sample responses are obtained, they will be put into in a data store by variables -dimensions, this by means of the Excel program, then said data will be statistically processed by the SPSS 25.0 program, which will provide detailed outcomes with frequency and percentage tables showing the levels of the variables studied, as well as inferential results using Spearman's Rho test to corroborate whether the variables are related or not, with which to conclude the study.

**Keywords:** Organizational commitment, professional performance, nursing.

## **1. EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema**

Un estudio del 2023, refirió que en muchos países de bajos ingresos, como Etiopía, la gestión y asignación de recursos en las entidades de salud a menudo conduce a situaciones complejas. Esto es especialmente evidente en los hospitales públicos del sudoeste de Oromia, donde se observó una puntuación media del 48,8 % para el porcentaje de compromiso de los profesionales sanitarios (PS). Se ha encontrado que un compromiso del trabajador de nivel alto está vinculado a una mayor eficacia del servicio (1).

Asimismo, Avant Healthcare Professionals refirió en el 2022 que la escasez de enfermeras generó un gran impacto en la oferta de trabajadores de la salud, sumiendo al sistema de salud norteamericanos en una crisis que podría alargarse hasta 2030. Sin embargo, la tensión creada por la pandemia afectó al sistema de salud y a su personal, provocando un declive en la observancia de los criterios de calidad asistencial y un debilitamiento en la implicancia profesional del recurso humano en salud (2). Dentro del mismo contexto en Estados Unidos, el 34% de las enfermeras dijeron que era probable que dejaran sus trabajos a finales de 2022, y el 44% citó que el agotamiento y un entorno de alto estrés como las principales razones de dicha decisión, así como el ambiente de trabajo inadecuado y poco motivador (3).

En el mismo contexto en una investigación en Egipto del 2021 se contrastó que el lugar de trabajo, la disponibilidad de motivos e incentivos y la capacidad para ejercer juicios propios (autonomía) se identificó como un factor determinante asociado a elevados grados de vinculación laboral en el personal de enfermería. El compromiso laboral representó un aumento significativo en la varianza explicada en el desempeño laboral y la intención de abandonar el trabajo ( $\beta = 0,14$  y  $-0,41$ ) respectivamente (4).

De acuerdo con la Organización Panamericana de la Salud Latinoamérica en el 2022, el principal problema que afecta al sistema de salud es la fragmentación, que da como resultado

tareas redundantes, una disminución de la eficiencia general y la exacerbación de las desigualdades. Y esto a pesar de los aumentos asignados al financiamiento sanitario, los cuales continúan situándose por debajo del gasto per cápita, representando apenas el 25 % (5).

Conforme a cálculos recientes, el promedio de personal de enfermería en América Latina y el Caribe se sitúa en 44,3 por cada 10.000 habitantes, una proporción que dista del umbral estimado de 70,6 requerido para alcanzar los estándares de cobertura y acceso sanitario universal propuestos por las Naciones Unidas al 2030 (6).

A nivel de Perú, el desempeño profesional del personal de enfermería ha sido denominado rol del “todismo”, el cual se caracteriza por la asunción de tareas que van más allá del cuidado clínico directo, incluyendo labores administrativas y otras responsabilidades impuestas por la institución hospitalaria que no corresponden a su ámbito específico. Esta sobrecarga funcional conlleva al agotamiento del recurso humano, reduce su nivel de implicancia institucional y repercute negativamente en la percepción de satisfacción del usuario externo, parámetro asociado a la calidad del servicio asistencial. (7). Asimismo, en un estudio en el Tambo los resultados más relevantes evidenciaron que más del 56% del personal de enfermería presenta niveles reducidos o extremadamente bajos de implicancia institucional (8).

En otra investigación en Jaén, logro hallar que la asociación entre el compromiso organizacional en sus dimensiones afectiva, normativa y de continuidad, y el desempeño laboral. ( $r = 0,553$ ,  $p = 0,000$ ;  $r = 0,345$ ,  $p = 0,000$ ;  $r = 0,446$ ,  $p = 0,000$ ;  $r = 0,232$ ,  $p = 0,006$ ) indicando que la mayoría de enfermeras tiene un compromiso regular con su institución lo que se relacionó como se ha visto con el desempeño de sus funciones (9). Al igual que otra investigación en Jauja donde el 33.6 % de los profesionales de enfermería tienen bajo o muy bajo empoderamiento dentro de la institución, situación que se vinculó con un grado de compromiso organizacional intermedio en la mayoría de las profesionales. (10).

En el ámbito local en un hospital de Lima se ha evidenciado que algunos especialistas en enfermería a menudo enfrentan altos volúmenes de trabajo debido a la escasez de personal, lo que puede llevar al agotamiento y reducir la calidad de la atención brindada, asimismo algunos mencionan que quieren cambiar de institución o no están a gusto con las condiciones que le brindan para sus funciones y responsabilidades. Otra de las causas de una falta de compromiso de algunos profesionales es Un ambiente de trabajo estresante, con conflictos entre colegas o falta de apoyo del liderazgo, puede afectar negativamente el rendimiento de trabajo del especialista en enfermería. Lo cual no solo afectaría al desempeño y compromiso laboral de los profesionales también de la calidad de su servicio y podría afectar a la seguridad del usuario. Es por tal motivo, que investigación pretende aportar con información relevante sobre la problemática de estudio y se puedan hacer mejoras en la institución sobre el trabajo de la enfermería. por lo cual se formulan las cuestiones detalladas a continuación:

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cómo el compromiso organizacional se relaciona con el desempeño del personal de enfermería en el Servicio de Emergencia del HGAI Es Salud-Lima 2025?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cómo el compromiso organizacional en su dimensión afectivo se relaciona con el desempeño del personal de enfermería en el Servicio de Emergencia?

¿Cómo el compromiso organizacional en su dimensión continuo se relaciona con el desempeño del personal de enfermería en el Servicio de Emergencia?

¿Cómo el compromiso organizacional en su dimensión normativo se relaciona con el desempeño del personal de enfermería en el Servicio de Emergencia?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar cómo el compromiso organizacional se relaciona con el desempeño de los profesionales de enfermería.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

Identificar cómo el compromiso organizacional en su dimensión afectivo se relaciona con el desempeño de los profesionales de enfermería.

Identificar cómo el compromiso organizacional en su dimensión continuo se relaciona con el desempeño de los profesionales de enfermería.

Identificar cómo el compromiso organizacional en su dimensión normativo se relaciona con el desempeño de los profesionales de enfermería.

### **1.4. Justificación**

#### **1.4.1. Justificación teórica**

El desarrollo de la indagación permitirá enriquecer el saber científico vinculado a la implicación institucional y a la productividad del personal sanitario. La información obtenida servirá como soporte conceptual para fomentar la valoración de la importancia de mantener un adecuado nivel de compromiso dentro de las organizaciones, considerando que este puede incidir de manera significativa en el desempeño laboral. En esta línea, el estudio tomará como base la Teoría de los Sistemas propuesto por Orem, la cual concibe el cuidado de la salud como

una interacción estructurada que requiere responsabilidad, coordinación y compromiso del personal para garantizar una atención efectiva.

#### **1.4.2. Justificación metodológica**

La indagación se efectuará siendo hipotético deductiva y cuantitativa, lo que permitirá obtener datos más sólidos y prácticos, de igual forma se emplearán herramientas con previa validez y fiabilidad, lo que podrá ser usado en otras indagaciones, además de brindar datos más confiables y sólidos en la rigurosidad científica, con el fin de obtener evidencia científica que permita conocer el tema de estudio.

#### **1.4.3. Justificación práctica**

Los hallazgos obtenidos evidenciarán la gravedad de la situación problemática, y el nivel en el que se desarrollan las variables mencionadas con el fin de generar un argumento con pruebas estadísticas para la mejora de los servicios en la institución a través de un mayor compromiso y desempeño del profesional de la salud.

### **1.5. Delimitación**

#### **1.5.1. Temporal**

El estudio se desarrollará durante los meses de Julio a noviembre del 2025

#### **1.5.2. Espacial**

El estudio se realizará en el “Hospital Guillermo Almenara Irigoyen” servicio Emergencia. Hospital de Es Salud – Perú, considerado Instituto de Salud especializado III-2 perteneciente a la Red Almenara de la Región Lima, ubicado distrito de la Victoria, provincia Lima, Av. Grau 800.

### **1.5.3. Población o unidad de análisis**

Personal profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, 2025.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes de la investigación**

#### **2.1.1. Antecedentes internacionales**

Windayanti et al. (11) en el año 2023 en Indonesia presentaron su investigación con el propósito de “Examinar el impacto del compromiso organizacional en el desempeño de enfermería con la variable comportamiento ciudadano organizacional como variable mediadora en el Hospital XYZ”. Esta investigación se realizó en 44 encuestados utilizando un enfoque descriptivo cuantitativo. Los hallazgos mostraron que el valor de  $t_{count} > t_{table}$ , entonces se acepta  $H_{a1}$ , lo que afirma que el compromiso con la organización (X1) tiene un efecto parcialmente relevante en la variable del rendimiento de la enfermera (Y). El valor de  $t_{count} < t_{table}$ , entonces se rechaza  $H_{a2}$ , lo que indica que el Comportamiento Ciudadano de la Organización (X2) parcialmente no tiene efecto significativo sobre la variable de desempeño de la enfermera (Y)., entonces se acepta  $H_{a4}$ , se puede concluir que la Adhesión Corporativa (X1) y el Comportamiento Cívico de la Entidad (X2) de manera conjunta influye de forma significativa sobre la variable de desempeño de la enfermera (Y).

Al-Haroon et al. (12) en 2020 en Arabia Saudita manifestaron su investigación con el objetivo de “Explorar los niveles de compromiso organizacional del personal de enfermería y el impacto de los factores demográficos clave en este aspecto”. Investigación cuantitativa, descriptiva, transversal en un centro hospitalario. Se contó con la colaboración de 377 personal de enfermería. Resultados: Más del 47% del personal de enfermería manifestó conformidad con la totalidad de los enunciados vinculados a la métrica de adhesión institucional, en contraste con un aproximado del 23% que expresó disconformidad. Se identificó una variación

estadísticamente relevante en los grados de adhesión según los distintos rangos etarios ( $p = 0,024$ ). Conclusión: La mayor parte del colectivo de enfermería evidenció un grado intermedio de vinculación ocupacional. Se constató una asociación favorable entre la implicancia institucional y ciertos factores sociodemográficos, como la edad y el origen nacional, siendo la edad el único elemento con capacidad anticipatoria positiva sobre el compromiso organizacional global.

Abdullah et al. (13) en 2020 en Pakistán manifestaron su investigación con el propósito de “Analizar cómo influye la excelencia del servicio interno en la satisfacción en el trabajo, la implicancia del personal, el estado de bienestar y el rendimiento profesional de los enfermeros dentro del ámbito sanitario en Pakistán”. Investigación cuantitativa y transversal. Se utilizó una encuesta para recopilar información de 412 enfermeros. Se llevó a cabo el PLS-SEM y el modelo de ecuaciones estructurales (SEM) empleando el Smart PLS 3.2.8 para procesar la información recopilada. Respecto a los hallazgos, se evidenció que el ISQ afecta directamente la conformidad, el compromiso y el bienestar de los colaboradores de enfermería. Además, el bienestar de los empleados ha mediado la asociación entre la satisfacción del trabajador y el rendimiento de sus funciones.

Vizcaíno (14) en 2020 en Ecuador manifestó su investigación con el propósito de “analizar la satisfacción en el trabajo y el compromiso organizacional en una empresa pública de servicio hospitalario”. Disertación cuantitativa, transversal, descriptiva, con 100 colaboradores. Los hallazgos revelan que el grado de conformidad laboral no guarda vínculo con la antigüedad del trabajador en la entidad; no obstante, la fidelidad institucional sí presenta relación. De igual manera, los varones evidencian mayores niveles de conformidad y vinculación que sus pares femeninos. En conclusión, la satisfacción del trabajador y su compromiso presentaron una asociación significativa de 0.638.

Fuentes (15) en el año 2020 en Colombia presentaron su estudio con el objetivo de “Examinar la implicación institucional como táctica para facilitar transformaciones en entornos hospitalarios, desde un enfoque articulador y holístico, donde el capital humano representa un factor clave en la configuración del ambiente organizacional”. Los registros fueron obtenidos mediante un instrumento de indagación estructurado, considerado técnicamente consistente y pertinente. Se llega a la conclusión que hay una elevada incidencia de componentes del compromiso social y una baja presencia de factores de resistencia al cambio.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

Velezmoro et al. (16) en 2022 realizaron en Trujillo una investigación con el propósito de “Establecer el impacto de la implicancia institucional en el rendimiento profesional del personal de una Unidad Clínico Forense de Lima”. Investigación básica y transversal; con la participación de 104 colaboradores de la entidad donde se llevó a cabo la investigación. Se aplicó un modelo de regresión logística ordinal para los fenómenos analizados, evidenciándose una incidencia significativa, donde el coeficiente de Nagelkerke refleja que la variable compromiso explica el 20,1% del comportamiento del desempeño. Respecto a los objetivos específicos, se identificó que la adhesión afectiva no repercute en niveles bajos de rendimiento; en cambio, la permanencia por continuidad representa una influencia del 39,50% sobre dicho desempeño, mientras que la orientación normativa presenta una incidencia del 12,30%, considerada de escasa magnitud.

Tejada (17) en el año 2022 realizaron en Jaén un estudio con el objetivo de “Establecer el vínculo entre la implicancia organizacional y el rendimiento ocupacional de los profesionales de la salud durante el periodo de la pandemia por COVID-19”. La técnica aplicada en la investigación fue la recopilación de la información mediante encuestas, empleando como herramienta cuestionarios estructurados con base en la escala de Likert, orientados a medir el nivel de implicación organizacional a través de tres ejes fundamentales. Posteriormente, los

instrumentos fueron administrados virtualmente a la población seleccionada utilizando Google Forms. Los resultados evidenciaron correlaciones positivas y estadísticamente significativas entre el compromiso laboral del trabajador desde su enfoque afectivo, valorativo y de permanencia, y la productividad en el trabajo, con coeficientes de ( $r = 0,553$ ,  $p = 0,000$ ;  $r = 0,345$ ,  $p = 0,000$ ;  $r = 0,446$ ,  $p = 0,000$ ;  $r = 0,232$ ,  $p = 0,006$ ), respectivamente. Concluyó que sus variables presentan una asociación de nivel significativo entre ellas.

Ramos (18) en 2022 llevaron a cabo en Andahuaylas una investigación con el propósito de “Identificar el vínculo existente entre la implicancia organizacional y el rendimiento funcional del personal asistencial”. Disertación cuantitativa y correlacional con 103 empleados. Se identificaron los siguientes hallazgos: existe una asociación directa de magnitud 0.740 entre la implicación organizacional y el rendimiento laboral; un nexo directo de 0.674 entre la vertiente afectiva del compromiso y el desempeño; una correspondencia de 0.609 entre el componente de continuidad y la productividad. Concluyó que la implicancia del trabajador se asocia significativamente con el desempeño de la muestra.

Palomino (19) en 2021 realizó en Paramonga una investigación con el propósito de “Identificar el grado de asociación entre la implicancia organizacional y el rendimiento en el trabajo del personal administrativo”. Disertación cuantitativa con 50 colaboradores. En el análisis correlacional se constató una vinculación estadística entre la implicancia organizacional y la productividad en el entorno de trabajo, evidenciándose que más del 67% de los evaluados manifestaron una implicancia organizacional intermedia, mientras que el 56 % reflejaron un rendimiento laboral también de nivel medio ( $r = 0,475$ ). De igual modo, en lo que concierne a los subdimensiones, los hallazgos revelaron una asociación positiva leve ( $r = 0,276$ ) y sin relevancia estadística entre la implicancia afectiva y el rendimiento laboral; una relación positiva moderada ( $r = 0,304$ ), con significancia, entre la implicancia de continuidad y el rendimiento en el trabajo; y una conexión positiva de intensidad media ( $r = 0,478$ ), también

significativa, entre la implicancia normativa y el rendimiento laboral. Poniéndose de manifiesto la persistencia del vínculo por permanencia y obligación en los colaboradores.

León (20) en 2021 llevó a cabo en Jaén una investigación con el propósito de “Explorar el vínculo existente entre la implicancia organizacional y el rendimiento funcional del personal en la Dirección Subregional de Salud” Investigación básica, no experimental, descriptiva y correlacional. Se contó con la colaboración de 50 personas que participaron con dos cuestionarios. Los hallazgos suponen una serie de exploraciones sobre las variables, componentes y referentes que evidencian el grado de asociación presente. Finalizada la etapa operativa, se procedió a la examinación, decodificación y contraste de los datos obtenidos, concluyendo la existencia de una conexión significativa entre ambos fenómenos, reflejando un vínculo elevado; sin embargo, la disposición organizacional de los colaboradores aún no incorpora responsabilidades adicionales a su rol habitual, lo cual obstaculiza su rendimiento, resultando poco satisfactorio.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Compromiso organizacional**

Se entiende como el momento en que los colaboradores se sienten identificados con las metas institucionales y perciben que forman parte de ellas, incluyendo tanto las decisiones importantes como los logros obtenidos; en este nivel, se mantienen comprometidos con la organización (21). Allen y Meyer (22), en 1991, señalaron que dicho compromiso representa la conexión de creencias del trabajador con la entidad a la que pertenece.

Este vínculo también manifiesta tanto el deseo como la necesidad del trabajador de continuar siendo parte de la organización. En línea con ello, diversos estudios indican que cuando los trabajadores interiorizan las metas organizacionales, estas pueden alcanzarse con mayor eficacia (23). Desde esta perspectiva, los empleados comprometidos con su institución

se interesan por su porvenir y están dispuestos a ir más allá de lo estipulado en su contrato con el propósito de asegurar el éxito de la organización (24).

Del mismo modo, este tipo de compromiso tiene un componente psicológico que influye en el entorno organizacional. Además, deben considerarse factores como el ambiente laboral y la posición del trabajador dentro de la institución, ya que, al recibir beneficios como estabilidad, puede surgir en él un compromiso moral con la organización. Es decir, cómo perciben los empleados a su empresa influye en su sentido de responsabilidad para alcanzar los objetivos, sintiéndose a la vez en sintonía con ellos (25).

### **Modelo Sistémico de Dorothea Orem**

La teoría de los sistemas de Dorothea E. Orem se relaciona directamente con los distintos niveles de atención de enfermería, pues enfatiza la promoción y el mantenimiento de la salud mediante la educación al paciente. Orem señala que el enfermero debe evaluar cuándo el paciente puede asumir su autocuidado por sí mismo y cuándo es necesaria su intervención para lograrlo. Su modelo no solo ofrece un marco explicativo de los fenómenos de salud, sino que también sirve de guía teórica, metodológica y práctica para la investigación en enfermería. Asimismo, subraya que, para brindar un cuidado eficaz al otro, el profesional primero debe atender su propio bienestar, ya que el cuidado auténtico se transmite a través de las capacidades y emociones personales (26).

### **Modelo teórico del compromiso de Meyer y Allen**

Se distingue por estar compuesta por tres dimensiones: afectiva, de continuidad y normativa, las cuales pueden estar influenciadas por las partes implicadas, ya sea a nivel individual, de colaboración o institucional, que interpretan estas relaciones de distintas formas. Según los

autores, el compromiso del trabajador representa tanto el deseo como la necesidad de seguir formando parte de la organización; puede establecer un vínculo emocional con esta, mantenerse vinculado o no, y experimentar o no un sentido de deber o lealtad hacia la misma (27)

### **2.2.1.1. Dimensiones del compromiso organizacional**

**Compromiso afectivo:** Este componente abarca múltiples aspectos de la identidad psicológica, como los valores y la cultura organizacional. En contextos donde los empleados se sienten satisfechos, tienden a mencionar su trabajo en otros entornos como una muestra de identificación y fidelidad hacia la empresa (28). Del mismo modo, el compromiso laboral se entiende como un vínculo emocional mediante el cual los colaboradores se sienten identificados con la entidad a la que pertenecen. Por ello, manifiestan entusiasmo y satisfacción al formar parte de ella, sin importar el momento o el lugar (29).

**Compromiso continuo:** Este tipo de compromiso refleja la necesidad del trabajador de mantenerse vinculado a la institución a la que pertenece, basado en un sentido de deber y gratitud por los beneficios recibidos. Existe un lazo moral entre el colaborador y la organización. En este contexto, los empleados son conscientes de las implicancias de continuar o abandonar la entidad, considerando aspectos como la estabilidad económica, las oportunidades de crecimiento profesional y las dificultades para encontrar un empleo equivalente o superior. Esto demuestra el interés de los trabajadores por los aspectos materiales que ofrece la organización (30).

**Compromiso normativo:** De igual manera, existen dos maneras de cumplir con este compromiso: una es generando la idea de una deuda en la mente del trabajador con la

organización, lo cual lo lleva a sentirse obligado a permanecer como forma de retribución. La otra consiste en fomentar un sentimiento de lealtad mediante la entrega de beneficios adecuados, siendo este enfoque particularmente efectivo en empleados jóvenes (31).

Asimismo, esta obligación se fundamenta en las convicciones del trabajador y en la lealtad hacia su institución, formando parte de su ética personal. Este compromiso se fortalece cuando la empresa ofrece reciprocidad, brindando beneficios como formación o capacitación financiada (32).

### **2.2.2. Desempeño del personal de salud**

Se define como la valoración del rendimiento mostrado por un integrante de la institución, basada en los criterios previamente establecidos por la empresa u organización. Esta evaluación se efectúa durante un periodo determinado, en el cual las acciones y comportamientos del trabajador tienen un impacto significativo en la productividad global de la entidad (33).

Asimismo, se entiende como la manifestación concreta del comportamiento del colaborador, incluyendo tanto sus competencias técnicas como profesionales, así como su habilidad para mantener relaciones armoniosas con sus colegas, lo cual es esencial para su bienestar psicológico y para fomentar un ambiente laboral positivo (34).

El desempeño también abarca la aplicación integrada de destrezas, principios, actitudes y conocimientos que el trabajador emplea con el fin de alcanzar los objetivos institucionales (35).

Es importante destacar que la enfermería es una profesión centrada en el cuidado de la salud, que involucra acciones interpersonales e intersubjetivas orientadas a preservar el

bienestar, comprender los procesos de enfermedad y dolor, y fomentar el autoconocimiento y la autorregulación en las personas (36).

El especialista en enfermería forma parte activa del equipo multidisciplinario de salud y desempeña un rol primordial sobre el fomento del bienestar de las personas y evita situaciones que conlleven a las enfermedades. Sus funciones incluyen actividades asistenciales, administrativas, educativas y de investigación (37).

### **“Modelo del sistema interpersonales de Hildegard E. Peplau”**

La teoría de Hildegard Peplau destaca la interrelación entre el especialista en enfermería y el usuario como un proceso terapéutico fundamental, donde el paciente puede reaccionar de forma positiva o negativa frente a situaciones como necesidades, frustraciones, conflictos y ansiedad. Esta relación se desarrolla en cuatro etapas: la **fase de orientación**, en la que el paciente reconoce su necesidad de ayuda y la enfermera lo apoya a identificar sus problemas de salud; la **fase de identificación**, donde el paciente establece un vínculo con la enfermera, quien lo guía en la exploración de sus emociones y en el fortalecimiento de su personalidad; la **fase de explotación**, en la que el paciente aprovecha al máximo la relación terapéutica para su propio beneficio; y la **fase de resolución**, cuando el paciente alcanza autonomía, redefine sus metas y disminuye su dependencia hacia la enfermera (38).

De este modo, la teoría de Peplau pone énfasis en la relación entre enfermera-paciente como un medio para fomentar el desarrollo terapéutico interpersonal. Se fundamenta en la enfermería psicodinámica, permitiendo que, a través del conocimiento de su propia conducta, la enfermera esté en condiciones de ayudar al paciente a identificar sus dificultades. En esencia, se trata de una interacción humana que transcurre por cuatro fases, reflejando transformaciones tanto en la relación como en los roles asumidos por la enfermera, hasta que las necesidades del paciente son atendidas y sus problemas resueltos (39).

### **Teoría de las Etapas de Adquisición de Habilidades de Benner**

Benner planteó cinco niveles de desarrollo por los que pasa el estudiante de enfermería a lo largo de su formación, mediante los cuales adquiere conocimientos, juicio clínico y habilidades que lo llevan a actuar con intuición experta en situaciones críticas. Este modelo sugiere que las instituciones educativas deben organizar sus contenidos conforme al nivel de competencia del estudiante y reconocer que, ante contextos nuevos, pueden presentarse retrocesos en el aprendizaje. Las etapas incluyen al **novato**, quien se rige estrictamente por reglas sin contar con experiencia; al **principiante avanzado**, que aún tiene dificultades para establecer prioridades y se apoya en la teoría; al **competente**, que ya tiene experiencia y planifica sus acciones considerando posibles resultados; al **eficiente**, que actúa con rapidez, prioriza adecuadamente y reconoce problemas con facilidad; y finalmente al **experto**, que se basa en su experiencia acumulada para actuar intuitivamente, acudiendo a normas solo en situaciones desconocidas (40).

#### **2.2.2. Dimensiones del desempeño del profesional de enfermería**

**Satisfacción del trabajador:** Se trata del desarrollo de emociones y percepciones que un empleado experimenta en relación con su puesto de trabajo, las cuales pueden ser positivas o negativas, y se manifiestan en su comportamiento dentro de la organización y en sus relaciones con los demás miembros del entorno laboral (41). Asimismo, puede definirse como la sensación que surge cuando una persona logra equilibrar una o más de sus necesidades, producto de las distintas interacciones entre el trabajador, el personal a su alrededor y el ambiente, en función de alcanzar lo que espera de su labor y lo que efectivamente recibe del entorno (42).

**Autoestima:** Es un elemento clave en el ámbito laboral que impulsa el desarrollo de competencias, no solo favoreciendo el logro de objetivos, sino también brindando mayor

capacidad de manejo frente a situaciones estresantes, lo cual ayuda a enfrentar adecuadamente cambios psicosociales como el estrés (43).

**Trabajo en equipo:** Es fundamental considerar las condiciones laborales tienden a mejorar cuando existe una interacción directa con el grupo destinatario o los usuarios de los servicios, se satisfacen sus necesidades, se implementan estrategias y estructuras firmes, y se establecen dinámicas de trabajo conocidas. El trabajo en equipo surge precisamente porque la colaboración entre varias personas genera resultados más estables y efectivos. Uno de los propósitos principales del equipo es asegurar que los mejores recursos, junto con las habilidades y capacidades del personal, estén en sintonía con los objetivos planteados para alcanzar resultados de manera más eficaz y ágil (44).

**Capacitación del trabajador:** Se señala que estas son actividades formativas incluidas en el desarrollo organizacional, destinadas a los empleados con el propósito de fortalecer sus conocimientos y habilidades vinculados con el desempeño de sus funciones. La finalidad de la capacitación es optimizar las competencias del personal para elevar la productividad dentro de la organización (45).

## **2.3. Formulación de hipótesis**

### **2.3.1. Hipótesis general**

Hi: El compromiso organizacional se relaciona significativamente con el desempeño de los profesionales de enfermería en el Servicio de Emergencia del Hospital Guillermo almenara Irigoyen Es salud Lima, 2025.

Ho: El compromiso organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño de los profesionales de enfermería en el Servicio de Emergencia del Hospital Guillermo almenara Irigoyen Es salud Lima, 2025.

Hi: El compromiso organizacional en su dimensión afectivo se relaciona significativamente con el desempeño de los profesionales de enfermería en el Servicio de Emergencia del Hospital Guillermo almenara Irigoyen E s salud Lima, 2025.

Hi: El compromiso organizacional en su dimensión continuo se relaciona significativamente con el desempeño de los profesionales de enfermería en el Servicio de Emergencia del Hospital Guillermo almenara Irigoyen E s salud Lima, 2025.

Hi: El compromiso organizacional en su dimensión normativo se relaciona significativamente con el desempeño de los profesionales de enfermería en el Servicio de Emergencia del Hospital Guillermo almenara Irigoyen E s salud Lima, 2025.

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Método de investigación**

La investigación se desarrollará con el método hipotético deductivo el cual inicia con la formulación de una hipótesis para tratar de explicar de manera general el fenómeno de estudio siguiendo la lógica a partir de la teoría, hasta lograr un resultado más específico y comprobar dicha teoría y establecer conclusiones (46).

#### **3.2. Enfoque investigativo**

En el presente estudio se usará un enfoque cuantitativo el cual es un proceso estadístico que se desarrolla a través de mediciones ordinales que evalúan las variables de estudio con el fin de establecer patrones que permitan explicar el comportamiento del fenómeno estudiado (47).

#### **3.3. Tipo de investigación**

El tipo de estudio es aplicado, el cual tiene el fin de poder establecer un aporte significativo a la solución de un problema específico a partir de la comprobación del conocimiento y las teorías (48).

#### **3.4. Diseño de la investigación**

El estudio trabajará con un diseño observacional el cual tiene un desarrollo sin intervención en los fenómenos estudiados, solo se dedica al análisis de ellos en su estado natural (49) de igual forma dentro de este diseño el nivel es descriptivo porque describe las variables de estudio es sus características principales para un estudio más profundo (50). También es de nivel correlación porque se busca evaluar el grado de correlación entre los fenómenos que se estudia (51). Igualmente, el diseño es prospectivo porque la investigación seguirá el estudio de

sujetos en un periodo determinado de tiempo con un respectivo registro (52). Y de corte transversal porque la investigación será aplicada en un solo momento y lugar (53).

### 3.5. Población, muestra y muestreo

#### Población

La población es considerada como un grupo de personas que son candidatos a evaluación según el fenómeno de estudio que se desarrolle, cumpliendo con características similares esencial para el estudio (54). Se integrará por 195 enfermeras asistenciales del Servicio de Emergencia del Hospital Guillermo Almenara, 2025.

#### Muestra

La muestra es considerada como la fracción representativa de la población de estudio una parte significativa que permitirá extrapolar los resultados como si se trabajara con la población (55). Con el fin de estimar la magnitud de la muestra se recurrió a la ecuación destinada para poblaciones finitas:

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

#### Donde:

N: 195

Z: 95%: 1.96

P: Éxito (0.5)

Q: Fracaso (0.5)

E: Error estándar (0.05)

#### Reemplazando:

$$n = \frac{195 \cdot 1.96^2 (0.5 \times 0.5)}{(195-1) \times 0.05^2 + 1.96^2 (0.5 \times 0.5)}$$

$$n = 130$$

Es por ello que la muestra quedo en 130 enfermeras profesionales con labor asistencial en el Servicio de Emergencia del Hospital Guillermo Almenara, 2025.

### **Muestreo**

El muestreo es una técnica que se emplea para obtener la muestra, siendo en esta ocasión el muestreo no probabilístico aleatorio simple, donde los integrantes del universo de estudio tendrán la misma oportunidad de ser elegidos como parte de la muestra (55).

### **Criterios de inclusión**

- Profesional de enfermería que tengan trabajando en el ámbito de emergencia del hospital investigado más de un año.
- Enfermeras que acepten firmar el consentimiento informado

### **Criterios de exclusión**

- Profesional de enfermería que no deseen participar.
- Profesional de enfermería que estén de licencia.
- Enfermeras con menos de un año en el servicio de emergencia

### 3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
<b>V1: Compromiso organizacional</b>	Entendido como la preocupación del empleado por la empresa y viceversa, es un constructo multidimensional ampliamente estudiado, sin embargo, resulta difícil definir qué dimensiones le anteceden y cuales son consecuencias del mismo, (56).	El compromiso del personal de enfermería en el Servicio de Emergencia del HGAI EsSalud-Lima, 2025, es una implicación emocional y psicológica más allá de solo cumplir con el trabajo es una identificación con su organización, lo cual será medido por un cuestionario de 18 preguntas en 3 dimensiones: Compromiso afectivo, Compromiso continuo y compromiso normativo (57).	Compromiso afectivo  Compromiso continuo  Compromiso normativo	Vinculación con la labor Sentido e importancia Conexiones afectivas Impulso para continuar Alternativas de empleo Ingresos económicos Esfuerzo y dedicación. Creencias y convicciones Compromiso fiel Deber ético	Ordinal	Buena (66-90) Regular (42-65) Mala (18-41)
<b>V2: Desempeño del personal</b>	El desempeño laboral es el rendimiento que el personal de salud desarrolla con el fin de cumplir con ciertas actividades sobre su puesto laboral (58).	Es el rendimiento que el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia del HGAI EsSalud-Lima, 2025 presenta en funciones de sus responsabilidades, lo cual será medido por un cuestionario de 30 ítems considerando 4 dimensiones Satisfacción del trabajador, Autoestima, Trabajo en equipo, Capacitación del trabajador (59).	Satisfacción del trabajador  Autoestima  Trabajo en equipo  Capacitación del trabajador	Entorno laboral, retribución económica, logros alcanzados Estímulo interno, relación interpersonal, valoración recibida Metas establecidas, reglas organizacionales, intercambio de información, elección participativa Formación profesional, preparación técnica, mejora de competencias	Ordinal	Bueno 110-150 puntos,  Regular 70-109 puntos o  Malo 30-69 puntos

### **3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1. Técnica**

En el presente estudio se utilizará la encuesta la cual es una técnica caracterizada por una estructura establecida con preguntas cerradas que sirven para la recolectar la información necesaria de una manera practica y objetiva (60).

#### **3.7.2. Descripción**

##### **a) Instrumento para medir la variable compromiso organizacional:**

El instrumento que se empleará para evaluar el “compromiso organizacional” será un cuestionario elaborado por Córdor (57) en el año 2022 en Perú. Este consta de 18 ítems con una escala Likert. El cuestionario se estructura en tres dimensiones: compromiso afectivo (6 preguntas), compromiso de continuidad (6 preguntas) y compromiso normativo (6 preguntas).

La variable será analizada según los siguientes niveles y rangos:

Alto (66-90), Medio (42-65) y Bajo (18-41).

##### **b) Instrumento para medir la variable desempeño del personal:**

Para evaluar el “Desempeño laboral” se aplicará un cuestionario diseñado por Muñoz (59) en Perú en el año 2018, compuesto por 30 ítems distribuidos en cuatro dimensiones. Se empleará una escala Likert abarcando 4 dimensiones. Las opciones de respuesta serán: 1 No nunca, 2 Casi nunca, 3 Ocasionalmente, 4 Casi siempre y 5 Siempre. La variable será clasificada en los siguientes rangos de evaluación:

Alto (110-150)

Medio (70-109)

Bajo (30-69).

#### **3.7.3. Validación**

##### **a) Validación del instrumento que mide la variable compromiso organizacional:**

El cuestionario fue validado por tres expertos con grado de magíster y alcanzó un índice de validez de 0.98, según el cálculo de la V de Aiken (57).

#### **b) Validación de la variable desempeño del personal**

El instrumento fue validado por tres especialistas, dos con grado de magíster y uno con grado de doctor, obteniendo un valor de 1.00 en la V de Aiken, lo que indica una validez óptima (59).

### **3.7.4. Confiabilidad**

#### **a) Confiabilidad del instrumento que mide la variable riesgos laborales:**

La confiabilidad del instrumento se determinó a través de una prueba piloto aplicada a 10 participantes, obteniéndose un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.970, lo cual indica un nivel de confiabilidad elevado (57).

#### **b) Confiabilidad de la variable desempeño del personal**

La confiabilidad del instrumento fue determinada mediante una prueba piloto aplicada a 20 personas, obteniéndose un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.800, lo cual se interpreta como un nivel de confiabilidad alto (59).

### **3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos**

Posterior a la obtención de las respuestas, se codificarán en un repositorio de información por variables, esto por medio del Excel, luego dicha data se procesará estadísticamente mediante SPSS 25.0, que facilitará generar hallazgos descriptivos con tablas de frecuencia y porcentajes mostrando los niveles de las variables estudiadas, además

inferenciales mediante Rho de Spearman a fin de constatar si las variables se relacionan o no, con lo cual poder concluir el estudio.

### **3.9. Aspectos éticos**

El estudio fue será aprobado por el comité de ética de la universidad y aplicará a la autorización del sitio de investigación, de igual forma se considerará el consentimiento informado, los datos serán confidenciales y se considerará a los principios de Vancouver y los principios de ética de Helsinki (61):

#### **Principio de autonomía**

Los individuos que participen en el estudio tendrán plena libertad para decidir su participación, ya que esta será completamente voluntaria. Se salvaguardará su libertad de declinar la colaboración o suspenderla cuando lo considere oportuno sin consecuencia alguna.

#### **Principio de beneficencia**

Los hallazgos se difundirán con los participantes, con el propósito de promover la mejora del servicio brindado.

#### **Principio de no maleficencia**

Se informará a los colaboradores que su inclusión en la indagación no representa amenaza alguna para integridad física ni emocional.

#### **Principio de justicia**

Todos los participantes serán tratados de manera equitativa, con amabilidad y respeto en cada etapa del estudio.

## IV. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

### 4.1. Cronograma

PROCEDIMIENTOS	2025																			
	Julio				Agosto				Setiembre				Octubre				Noviembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificar la problemática	■	■																		
Recolección de información teórica			■	■	■															
Exposición del panorama en el contexto internacional nacional y local			■	■	■															
Delimitación de la problemática y objetivos de investigación			■	■	■															
Justificación de la indagación					■	■	■													
Establecimiento de hipótesis					■	■	■	■												
Orientación metodológica									■	■	■	■								
Determinación de los colaboradores									■	■	■	■								
Herramientas de acopio de información									■	■	■	■								
Métodos estadísticos													■	■						
Gestión administrativa													■	■						
Apéndices													■	■						
Validación de la indagación														■	■	■				
Sustentación de la indagación culminada																	■	■		
Implementación de la investigación																		■	■	

Tareas ejecutadas



Tareas por ejecutar



## 4.2. Presupuesto

RECURSOS	2025					TOTAL
<b>Internet</b>	S/. 69	S/. 69	S/. 69	S/. 69	S/. 69	S/. 345.00
<b>Laptop</b>	S/. 1450.00					S/. 1450.00
<b>USB</b>						S/. 35.00
<b>Bolígrafos</b>	S/. 10	S/. 10	S/. 10	S/. 10	S/. 10	S/. 50.00
<b>Papel bond A4</b>	S/. 12	S/. 12	S/. 12	S/. 12	S/. 12	S/. 60.00
<b>Fotocopias</b>	S/. 8	S/. 8	S/. 8	S/. 8	S/. 8	S/. 40.00
<b>Impresiones</b>	S/. 12	S/. 12	S/. 12	S/. 12	S/. 12	S/. 60.00
<b>Anillado</b>			S/. 8	S/. 8	S/. 8	S/. 24.00
<b>Trasporte</b>	S/. 20	S/. 20	S/. 20	S/. 20	S/. 20	S/. 100.00
<b>Alimentos</b>	S/. 80	S/. 80	S/. 80	S/. 80	S/. 80	S/. 400.00
<b>TOTAL</b>						<b>S/. 2564.00</b>

## Referencias

1. Fantahun B, Dellie E, Worku N, Debie A. Organizational commitment and associated factors among health professionals working in public hospitals of southwestern Oromia, Ethiopia. *BMC Health Serv Res* [Internet]. 2023;23(1). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1186/s12913-023-09167-3>
2. Avant Healthcare Professionals. Solodev. What to expect: The state of nurse staffing in 2022 [Internet]. Avant Healthcare Professionals; 2022 [citado el 18 de julio de 2024]. Disponible en: <https://avanthealthcare.com/blog/articles/what-to-expect-the-state-of-nurse-staffing-in-2022.stml>
3. Mancuso L. Nursing in the time of COVID. *Nursing* [Internet]. 2020; Publish Ahead of Print. [citado el 18 de julio de 2024]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1097/01.nurse.0000718044.08417.98>
4. Ghazawy ER, Mahfouz EM, Mohammed ES, Refaei SA. Nurses' work engagement and its impact on the job outcomes. *Int J Healthc Manag* [Internet]. 2021;14(2):320–7. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1080/20479700.2019.1644725>
5. Organización Panamericana de la Salud. Financiación de la atención de la salud [Internet]. 2022 [citado el 18 de julio de 2024]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/financiacion-atencion-salud>
6. Contreras R, Cuba J. Compromiso en el cuidado de enfermería. *Rev Cubana Enferm* [Internet]. 2022 [citado el 18 de julio de 2024];38(2). Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192022000200012](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192022000200012)
7. Organización Panamericana de la Salud. Reducir el déficit de profesionales de enfermería es fundamental para responder mejor a la próxima pandemia. [Internet].

- OPS; 2023 [citado el 18 de julio de 2024]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/12-5-2023-reducir-deficit-profesionales-enfermeria-es-fundamental-para-responder-mejor>
8. Salas R., Miguel R. Resiliencia y compromiso organizacional en enfermeras de la micro red de Salud El Tambo. Universidad Peruana Los Andes; 2023. Disponible en: <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/6781>
  9. Díaz T, Karolina S. Compromiso organizacional y desempeño laboral de profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID 19 en un Hospital de Jaén. Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78424>
  10. Cuyos Y. Zavala R. Empoderamiento y compromiso organizacional en enfermeras de la Red de Salud Jauja. Universidad Peruana Los Andes; 2021. Disponible en: <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/3123?show=full>
  11. Windayanti, Desty Febrian W, Hikmah Perkasa D, Herawaty Purnama Y, Apriani A. Impact of Organizational Commitment on nurse performance with Organization Citizen Behavior as a mediation variable in XYZ Hospital. KnE Soc Sci [Internet]. 2023 [citado el 3 de agosto de 2024];307–17. Disponible en: <https://knepublishing.com/index.php/KnE-Social/article/view/13680>
  12. Al-Haroon HI, Al-Qahtani MF. Assessment of organizational commitment among nurses in a major public hospital in Saudi Arabia. J Multidiscip Healthc [Internet]. 2020;13:519–26. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.2147/jmdh.s256856>
  13. Abdullah MI, Huang D, Sarfraz M, Ivascu L, Riaz A. Effects of internal service quality on nurses' job satisfaction, commitment and performance: Mediating role of employee well-being. Nurs Open [Internet]. 2021;8(2):607–19. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1002/nop2.665>

14. Vizcaíno I. Análisis de la satisfacción laboral y compromiso organizacional en una empresa pública de servicio hospitalario. PUCE; 2020 [cited 2024 Aug 3]; Disponible en: <https://repositorio.puce.edu.ec/items/c052fa43-fb6f-4b78-a7c7-c922bac0a7c2>
15. Fuentes CL, Lopez DD, Moya FO. Compromiso organizacional como estrategia de cambio en hospitales públicos de Colombia y Venezuela. Revista ESPACIOS [Internet]. 2020 Jun 18 [cited 2024 Aug 3];41(22). Disponible en: <https://www.revistaespacios.com/a20v41n22/20412222.html>
16. Velezmoro YW, Solorzano JR. Influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de una unidad clínico forense de Lima, 2021. Ciencia Latina [Internet]. 2022 [citado el 3 de agosto de 2024];6(5):3826–67. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3361>
17. Tejada S. Compromiso organizacional y desempeño laboral de profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID 19 en un Hospital de Jaén. Universidad César Vallejo; 2022. [citado el 3 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78424>
18. Ramos Y. Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores asistenciales de una red de salud del Minsa en Andahuaylas, 2022. Universidad César Vallejo; 2022. [citado el 3 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108529>
19. Palomino V. Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2020. Universidad César Vallejo; 2021. [citado el 3 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63157>
20. Leon D. Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud, Jaén. Universidad César Vallejo; 2021. [citado el 3

- de agosto de 2024]. Disponible en:  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69952>
21. Chancahuaña N. Gestión administrativa y compromiso organizacional según docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa El Salvador, 2018. Universidad César Vallejo; 2018. Disponible en:  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17520>
22. Allen N., Meyer J. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Hum Resour Manag Rev* [Internet]. 1991;1(1):61–89. Disponible en:  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/105348229190011Z>
23. Salvador JE. Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. *Rev San Gregor* [Internet]. 2019;1(35). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1107>
24. Imamoglu S, Ince H, Turkcan H, Atakay B. The effect of organizational justice and organizational commitment on knowledge sharing and firm performance. *Procedia Comput Sci* [Internet]. 2019;158:899–906. Disponible en:  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877050919313006>
25. Estrada E, Mamani H. Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Rev Innova Educ* [Internet]. 2020;2(1):132–46. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
26. Naranjo Y, Concepción JA, Rodríguez M. La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Elizabeth Orem. *Gac médica espiritua* [Internet]. 2017 [citado el 16 de agosto de 2024];19(3):89–100. Disponible en:  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1608-89212017000300009](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1608-89212017000300009)
27. Guerrero MA, Manosalvas C, Salvador CR, Carhuancho IM, Maino AA, Silva D. La mediación de la satisfacción laboral en la relación del estilo de liderazgo y el

- compromiso organizacional. Apunt Univ [Internet]. 2021;11(2). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.17162/au.v11i2.657>
28. Mamani M. Gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, 2018. Universidad César Vallejo; 2018. [citado el 3 de agosto de 2024] Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27068>
29. Al-Jabari B., Ghazzawi I. Organizational Commitment: A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda. *International Leadership Journal*, 2019, 11(1):78-119. [citado el 3 de agosto de 2024] Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/331635975\\_Organizational\\_Commitment\\_A\\_Review\\_of\\_the\\_Conceptual\\_and\\_Empirical\\_Literature\\_and\\_a\\_Research\\_Agenda](https://www.researchgate.net/publication/331635975_Organizational_Commitment_A_Review_of_the_Conceptual_and_Empirical_Literature_and_a_Research_Agenda).
30. Ahad R, Mustafa MZ, Mohamad S, Abdullah NHS, Nordin MN. Work attitude, organizational commitment and emotional intelligence of Malaysian vocational college teachers. *jtet* [Internet]. 2021 [citado el 3 de agosto de 2024];13(1):15–21. Disponible en: <https://publisher.uthm.edu.my/ojs/index.php/JTET/article/view/7898>
31. Massoudi AH, Jameel AS, Ahmad AR. Stimulating organizational citizenship behavior by applying organizational commitment and satisfaction. *International Journal of social Sciences and Economic Review* [Internet]. 2020;20–7. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.36923/ijsser.v2i2.58>
32. Silva H. La comunicación organizacional interna y el compromiso organizacional en el personal administrativo de una universidad pública 2017. Universidad César Vallejo; 2018. [citado el 3 de agosto de 2024] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15898>
33. Muñoz M. Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016. [Tesis para optar al grado

- académico de: Maestro en Gestión Pública] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2017 [citado el 3 de agosto de 2024] Disponible en: [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)
34. Chumpitaz J. Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio Gineco Obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017. [Tesis para optar el grado académico de: Maestra en Gestión de Servicios de la Salud] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2017 [citado el 3 de agosto de 2024] Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14272/Chump%20itaz\\_IL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14272/Chump%20itaz_IL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
35. Soria S. Determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el HOSPITAL I Essalud - Tingo María 2014. [Tesis para optar el grado de: Magister en ciencias de la salud mención: gerencia en los servicios de salud] Huánuco: Universidad de Huánuco; 2016 [citado el 3 de agosto de 2024] Disponible en: <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/280/SORIA%20M%20ACHUCA%20SAMUEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
36. Tarqui C, Quintana D. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Arch Med (Manizales) [Internet]. 2019;20(1):123–32. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
37. De Arco O, Suarez Z. Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. Univ Salud [Internet]. 2018 [citado el 3 de agosto de 2024];20(2):171. Disponible en: <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/3364>

38. Mastrapa Y, Gibert-Lamadrid M. Relación enfermera-paciente: una perspectiva desde las teorías de las relaciones interpersonales. Revista Cubana de Enfermería [Internet]. 2016 [citado el 3 de agosto de 2024]; 32 (4) Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/976>
39. González Ugarte R, Morales Monge D. Percepción de enfermería sobre los obstáculos en las relaciones interpersonales entre enfermero (a) y persona en el preoperatorio en hospitales nacionales de Costa Rica. 2022 [citado el 3 de agosto de 2024]; Disponible en: <https://www.kerwa.ucr.ac.cr/handle/10669/87516>
40. Carrillo A. Aplicación de la Filosofía de Patricia Benner para la formación en enfermería. Revista Cubana de Enfermería [Internet]. 2018 [citado 16 Ago 2024]; 34 (2) Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/1522>
41. Muñoz M. Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016. [Tesis para optar al grado académico de: Maestro en Gestión Pública] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2017 [citado el 3 de agosto de 2024] Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6674/Mu%C3%B1oz\\_A\\_ME.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6674/Mu%C3%B1oz_A_ME.pdf?sequence=1)
42. Charaja Y, Mamani J. Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo – Puno – Perú, 2013. Comuni@cción [Internet] 2014 [citado el 3 de agosto de 2024] 5(1). Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682014000100001](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100001)
43. Muñoz M. Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016. [Tesis para optar al grado académico de: Maestro en Gestión Pública] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2017

- [citado el 3 de agosto de 2024] Disponible en:  
[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)
44. Gestión. ¿Por qué es importante trabajar en equipo? [Internet] 2018 [citado el 3 de agosto de 2024] Disponible: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/importancia-equipo-empresas-nnda-nnlt-251322-noticia/>
45. Malasaña S. Qué es la capacitación de personal: ejemplos prácticos para tu empresa. El diario [Internet] 2020 [citado el 3 de agosto de 2024] Disponible: [https://www.eldiario.es/madrid/somos/malasana/que-es-la-capacitacion-de-personal-ejemplos-practicos-para-tu-empresa\\_1\\_6412812.html](https://www.eldiario.es/madrid/somos/malasana/que-es-la-capacitacion-de-personal-ejemplos-practicos-para-tu-empresa_1_6412812.html)
46. Carrasco S. Metodología de La Investigación Científica. [Internet]. 2016 [citado el 3 de agosto de 2024]; Disponible en: [https://www.academia.edu/26909781/Metodologia\\_de\\_La\\_Investigacion\\_Cientifica\\_Carrasco\\_Diaz\\_1\\_](https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_)
47. Hernández R, Mendoza, C Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
48. Dzul M. Diseño No-Experimental. [Internet]. 2013 [citado el 3 de agosto de 2024]; Disponible en: <http://repositorio.uaeh.edu.mx/bitstream/handle/123456789/14902>
49. VIU España. ¿Qué es un estudio observacional? [Internet]. 2017 [citado el 15 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://www.universidadviu.com/es/actualidad/nuestros-expertos/que-es-un-estudio-observacional>
50. Ochoa J, Yunkor Y. El estudio descriptivo en la investigación científica. ACTA JURÍDICA PERUANA [Internet]. 2019 [citado el 15 de agosto de 2024];2(2). Disponible en: <http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/AJP/article/view/224>

51. Manterola C, Hernández MJ, Otzen T, Espinosa ME, Grande L. Estudios de Corte transversal. Un diseño de investigación a considerar en ciencias morfológicas. *Int J Morphol* [Internet]. 2023 [citado el 15 de agosto de 2024];41(1):146–55. Disponible en: [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95022023000100146](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022023000100146)
52. López P, Fachelli S. Metodología de la investigación social cuantitativa [Internet]. 2018 [citado el 15 de agosto de 2024]. Disponible en: [https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua\\_a2016\\_cap2-3.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf)
53. Rodríguez M, Mendivelso F. Diseño de investigación de Corte Transversal. *Rev medica Sanitas* [Internet]. 2018;21(3):141–6. Disponible en: <https://revistas.unisanitas.edu.co/index.php/rms/article/download/368/289/646>
54. Ñaupas H, Mejía E, Novoa E, Villagómez A. Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis. 6ta edición. Perú. 2018.
55. Arias F. El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica. 6ª Edición. Editorial Episteme, C.A. Caracas - República 2012.
56. Coronado G, Valdivia M, Aguilera A, Alvarado A. Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica* [Internet]. 2020;(60). Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/html/>
57. Condor Y. Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Lima, 2021. Universidad César Vallejo; 2022. [citado el 3 de agosto de 2024] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84235>
58. Velázquez A. Desempeño laboral: Qué es, cómo medirlo y mejorarlo [Internet]. QuestionPro. 2018 [citado el 21 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/es/desempeno-laboral/>

59. Muñoz M. Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016. [Tesis para optar al grado académico de: Maestro en Gestión Pública] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2018 [citado el 3 de agosto de 2024] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6674>
60. López P, Fachelli S. Metodología de la investigación social cuantitativa [Internet]. 2016 [citado el 3 de agosto de 2024]. Disponible en: [https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsoccua\\_a2016\\_cap2-3.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsoccua_a2016_cap2-3.pdf)
61. Colegio de Enfermeros del Perú. Código de Ética y Deontología. [Internet].; 2009 [citado el 3 de agosto de 2024] Disponible en: [https://www.cep.org.pe/download/codigo\\_etica\\_deontologia.pdf](https://www.cep.org.pe/download/codigo_etica_deontologia.pdf).

**ANEXOS**

### Anexo 01: Matriz de consistencia

**Título: Compromiso organizacional y desempeño del personal de enfermería en el Servicio de Emergencia del HGAI Es Salud-Lima, 2025.**

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño Metodológico
<p><b>Problema general:</b> ¿Como el compromiso organizacional se relaciona con desempeño de los profesionales de enfermería en el Servicio de Emergencia del HGAI Es Salud-Lima 2025?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Como el compromiso organizacional en su dimensión afectivo se relaciona con el desempeño de los profesionales de enfermería? ¿Cómo el compromiso organizacional en su dimensión se relaciona con el desempeño de los profesionales de enfermería? ¿Cómo el compromiso organizacional en su dimensión normativo se relaciona con el desempeño de los profesionales de enfermería?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño de los profesionales de enfermería.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Identificar la relación entre el compromiso organizacional en su dimensión afectivo y el desempeño de los profesionales de enfermería. Identificar cómo la relación entre el compromiso organizacional en su dimensión continuo y el desempeño de los profesionales de enfermería. Identificar la relación entre el compromiso organizacional en su dimensión normativo y el desempeño de los profesionales de enfermería.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el compromiso organizacional y desempeño de los profesionales de enfermería en el Servicio de Emergencia del HGAI Es Salud-Lima, 2025. Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el compromiso organizacional y desempeño de los profesionales de enfermería en el Servicio de Emergencia del HGAI Es Salud-Lima, 2025.</p> <p><b>Hipótesis Especifica</b> Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el compromiso organizacional en su dimensión afectivo y el desempeño de los profesionales de enfermería. Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el compromiso organizacional en su dimensión continuo y el desempeño de los profesionales de enfermería. Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el compromiso organizacional en su dimensión normativo y el desempeño de los profesionales de enfermería.</p>	<p><b>V1: Compromiso organizacional</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Compromiso afectivo</li> <li>- Compromiso continuo</li> <li>- Compromiso normativo</li> </ul> <p><b>V2: desempeño del personal</b></p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Satisfacción del trabajador</li> <li>- Autoestima</li> <li>- Trabajo en equipo</li> <li>- Capacitación del trabajador</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Aplicada</p> <p><b>Método y diseño de Investigación</b> Método hipotético - Deductivo</p> <p><b>Diseño</b> Observacional de corte transversal</p> <p><b>Población</b> 195 enfermeras asistenciales del Servicio de Emergencia del Hospital Guillermo Almenara, 2025.</p> <p><b>muestra</b> 130 enfermeras asistenciales del Servicio de Emergencia del Hospital Guillermo Almenara, 2025.</p> <p><b>Técnica</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b> Cuestionario</p>

**Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos.**  
**CUESTIONARIO DEL COMPROMISO LABORAL**

**Instrucciones:** Responde todas las alternativas de las preguntas, marcando con una "X"

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N	Ítems	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Compromiso afectivo</b>						
1	Actualmente trabajo en este hospital más por gusto que por necesidad					
2	En este hospital me siento como parte de una familia					
3	Este hospital tiene gran significado en mi desarrollo profesional.					
4	No experimento un fuerte sentimiento de pertinencia hacia este hospital					
5	No me siento ligado emocionalmente a este hospital					
6	Este hospital significa personalmente mucho para mí					
<b>Dimensión 2 : Compromiso continuo</b>						
7	Aunque quisiera, no podría dejar este hospital por todos los beneficios que perdería					
8	Hoy permanecer en este hospital, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo					
9	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir un trabajo igual.					
10	Una de las razones para seguir trabajando en este hospital es que otro hospital no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí					
11	Sería muy difícil dejar este hospital, inclusive si lo quisiera porque que llevo años aquí.					
12	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en este hospital podría haber considerado trabajar en otro hospital					
<b>Dimensión 3: compromiso normativo</b>						
13	Me siento muy a gusto en este hospital.					
14	Creo que es mi deber seguir trabajando en este hospital					
15	Este hospital merece mi lealtad.					
16	Sería muy feliz pasar el resto de mi vida laboral en el hospital donde trabajo					
17	No abandonaré este hospital en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella					
18	No siento ninguna obligación moral de permanecer en este hospital					

Fuente: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84235/Condor\\_CY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84235/Condor_CY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre

N	Ítems	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Satisfacción del trabajador</b>						
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
2	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
3	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa.					
5	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
6	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
7	El ambiente donde trabajo es confortable.					
8	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo					
9	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
10	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
<b>Dimensión 2 : Autoestima</b>						
11	Me siento motivado(a) en el lugar que laboro					
12	Existe un trato agradable por parte del jefe					
13	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
14	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa.					
15	Los jefes son comprensivos.					
16	Me siento mal con lo que gano.					
17	Siento que recibo de parte de la institución mal trato					
18	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					
19	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
20	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
<b>Dimensión 3 : Trabajo en equipo</b>						
21	Los objetivos del equipo de trabajo están claros y aceptados por todos					
22	El jefe establece normas y actividades para que todos trabajemos eficazmente					
23	La comunicación es clara, fluida y precisa entre todos los trabajadores					
24	Se escuchan las opiniones de todos.					
25	Las decisiones se toman por consenso					
<b>Dimensión 4 : Capacitación del trabajador</b>						
26	El área de recursos humanos capacita constantemente a los trabajadores					
27	Se realizan programas de entrenamiento de acuerdo a las necesidades del puesto					
28	La capacitación que se realiza está orientada al desarrollo de mis habilidades					
29	Considero que con la capacitación mejoraré el grado de precisión y calidad en mi trabajo					
30	Considero que con la capacitación mejoraré mi autoestima e incrementaré conductas positivas					

**Fuente:** <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6674>

### Anexo 03: Consentimiento informado

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Este formulario de consentimiento informado contiene información para ayudarle a decidir si desea participar en este estudio. Debe conocer y comprender cada una de las siguientes secciones antes de decidir si participar. Tómese el tiempo necesario y lea atentamente la información que se proporciona a continuación. No obstante, si aún tiene preguntas, comuníquese con los investigadores a través del teléfono móvil o el correo electrónico que figuran a continuación para este documento. No debe dar su consentimiento hasta que comprenda esta información y se hayan resuelto todas las preguntas.

**Título del proyecto:** “Compromiso organizacional y desempeño del personal de enfermería en el Servicio de Emergencia del HGAI EsSalud-Lima, 2025”.

**Nombre del investigador principal:**

**Propósito del estudio:** Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño del personal de enfermería.

**Participantes:** enfermeras asistenciales del Servicio de Emergencia del Hospital Guillermo Almenara, 2025.

**Participación voluntaria:** Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

**Beneficios por participar:** Los participantes del estudio podrán acceder a los resultados de la investigación.

**Inconvenientes y riesgos:** Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

**Costo por participar:** Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

**Remuneración por participar:** Ninguna es voluntaria.

**Confidencialidad:** La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

**Renuncia:** Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

**Consultas posteriores:** Si tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca del estudio, puede dirigirse a la coordinadora de equipo.

**Contacto con el Comité de Ética:** Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al Presidente del Comité de Ética de la ..... ubicada en la 4, correo electrónico:  
.....

**DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO**

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, que se me dio la oportunidad de hacer preguntas y de responderlas satisfactoriamente, que no me sentí coaccionado y que fui influenciado indebidamente para participar o continuar participando en el estudio, y que en última instancia respondo la encuesta. Aceptando la participación voluntaria en esta investigación, al respecto, proporciono la siguiente información:

Documento Nacional de Identidad: .....

Correo electrónico personal o institucional: .....

---

Firma




# 13% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

## Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

## Fuentes principales

- 10%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 12%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Marcas de integridad

### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

## Fuentes principales

- 10% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 12% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet		
	repositorio.uwiener.edu.pe		3%
2	Trabajos entregados		
	Universidad Wiener on 2025-04-12		3%
3	Trabajos entregados		
	uwiener on 2024-05-26		<1%
4	Trabajos entregados		
	Universidad Wiener on 2023-11-21		<1%
5	Trabajos entregados		
	uwiener on 2024-09-01		<1%
6	Trabajos entregados		
	uwiener on 2023-05-08		<1%
7	Trabajos entregados		
	Universidad Nacional del Centro del Peru on 2024-10-09		<1%
8	Trabajos entregados		
	Universidad Wiener on 2025-08-09		<1%
9	Trabajos entregados		
	uwiener on 2023-02-16		<1%
10	Trabajos entregados		
	Universidad Católica de Santa María on 2024-12-01		<1%
11	Internet		
	hdl.handle.net		<1%