



FACULTAD DE MEDICINA “HIPÓLITO UNANUE”

COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE
ENFERMERAS DEL CENTRO QUIRÚRGICO HOSPITAL NACIONAL DOS DE
MAYO. LIMA 2017

Línea de investigación:

Salud Pública

Tesis para optar el Título de Segunda Especialidad en Enfermería en
Centro Quirúrgico

Autor

Tafur Lopez, Merly

Asesor

Alva Saavedra, Graciela

ORCID: 0000-0003-4581-1248

Jurado

Tornero Tasayco, Esvia

Aquino Aquino, Ronal

Rivera Astuvilca, Lidia

Lima - Perú

2025

COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE ENFERMERAS DEL CENTRO QUIRÚRGICO HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO. LIMA 2017

INFORME DE ORIGINALIDAD

29%

INDICE DE SIMILITUD

27%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

18%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Nacional Federico
Villarreal

Trabajo del estudiante

2%

2

www.researchgate.net

Fuente de Internet

1%

3

www.riuc.bc.uc.edu.ve

Fuente de Internet

1%

4

1library.co

Fuente de Internet

1%

5

pt.scribd.com

Fuente de Internet

1%

6

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

repositorio.unfv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

8

biblioteca.universia.net

Fuente de Internet

1%

9

Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la
Vega

Trabajo del estudiante

1%

10

cienciassociales.unah.edu.hn

Fuente de Internet

1%



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE MEDICINA HIPÓLITO UNANUE

COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE
ENFERMERAS DEL CENTRO QUIRÚRGICO HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO.
LIMA 2017

Línea de Investigación:

Salud Publica

Tesis para optar el Título de Segunda Especialidad en Enfermería en Centro Quirúrgico

Autora:

Tafur Lopez, Merly

Asesor:

Alva Saavedra, Graciela

ORCID: 0000-0003-4581-1248

Jurado

Tornero Tasayco, Esvia

Aquino Aquino, Ronal

Rivera Astuvilca, Lidia

Lima - Perú

2025

ÍNDICE

RESUMEN.....	6
ABSTRACT	7
I. INTRODUCCIÓN	8
1.1. Descripción y formulación del problema.	9
1.2. Antecedentes	10
1.2.1 Antecedentes internacionales.	10
1.2.2. Antecedentes Nacionales.....	12
1.3. Objetivos	15
1.3.1. Objetivo general.	15
1.3.2. Objetivos específicos.	15
1.4. Justificación.	15
II. MARCO TEORICO	17
2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación.	17
2.1.1. Compromiso organizacional	17
2.1.2. Modelos de compromiso organizacional.	18
III. MÉTODO	25
3.1. Tipo de estudio	25
3.2. Ámbito temporal y Espacial.....	25
3.3. Variables	25
3.4. Población y Muestra	25
Población	25
3.5. Instrumentos.....	26
3.6. Procedimientos	27
3.7. Análisis de datos.....	27
3.8. Consideraciones Éticas	28
IV. RESULTADOS	29
4.1. Compromiso organizacional en el desempeño laboral de enfermeras del centro quirúrgico	29
4.2. Compromiso afectivo en el desempeño organizacional en enfermeras del centro quirúrgico	30

4.3. Compromiso de continuidad en el desempeño organizacional en enfermeras del centro quirúrgico	32
4.4. Compromiso de normatividad en el desempeño organizacional en enfermeras del centro quirúrgico.	33
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	34
VI. CONCLUSIONES.....	36
VII. RECOMENDACIONES.....	37
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	38
ANEXO “A”	43

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación lo dedico a Dios, por ser el que me guía para continuar en este proceso de obtener uno de mis sueños y a mi familia; porque, me motiva en todo momento.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por acompañarme y por guiarme a lo largo de mi desarrollo.

A mi familia quienes con su amor, paciencia y esfuerzo han estado presente hasta llegar a cumplir hoy un sueño más.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como título” Compromiso organizacional en el desempeño laboral de enfermeras del centro quirúrgico Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima; 2017. **El objetivo** de la investigación fue determinar el nivel del compromiso organizacional en el desempeño laboral de enfermeras del centro quirúrgico en el Hospital Nacional Dos de Mayo; 2017. **El método** del estudio corresponde a un estudio descriptivo aplicativo. El diseño de la investigación es de corte transversal debido a que estudiará la variable en un determinado periodo de tiempo. **Las conclusiones** de la investigación son las siguientes: El nivel general del compromiso organizacional en el desempeño laboral de enfermeras del centro quirúrgico en el Hospital Nacional Dos de Mayo; 2017, es alto. En relación a los componentes el compromiso afectivo es medio, el nivel de la dimensión compromiso de continuidad, es alto y el nivel de la dimensión de compromiso de normatividad, es alto. Se concluye que existe un alto nivel de compromiso organizacional en el desempeño laboral de las enfermeras del centro quirúrgico en el Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima 2017.

Palabras claves: Compromiso organizacional, desempeño laboral, enfermeras.

ABSTRACT

The present work of investigation has like title "Organizational commitment in the labor performance of nurses of the National Hospital Two of May Lime; 2017. The **objective** of the research was to determine the level of organizational commitment in the work performance of nurses of the surgical center in the National Hospital Two of May; 2017. The **research** corresponds to a descriptive application study. The design of the research is cross-sectional because it will study the variable in a certain period of time. The **conclusions** of the investigation are the following: the general level of organizational commitment in the work performance of nurses of the surgical center in the National Hospital Two of May; 2017, it's high. In relation to the components, the affective commitment is medium, the level of the continuity commitment dimension is high and the level of commitment dimension of normativity is high. It is concluded that there is a high level of organizational commitment in the work performance of the nurses of the surgical center in the National Hospital Two of May . Lime 2017

Keywords: Organizational commitment, work performance, nurses

I. INTRODUCCIÓN

Según el informe Tendencias Globales del Compromiso de los Empleados 2016, América Latina sigue teniendo los niveles de compromiso más altos y estables, con alrededor de siete de cada 10 empleados comprometidos (72%). Este nivel de compromiso se debe al crecimiento económico de la región. El Perú es uno de los países con mayor grado de compromiso laboral superando dicho promedio con un 74%, según el mismo informe. (Aon, 2016)

Por otra parte, la Organización Panamericana de la Salud considera la evaluación del desempeño profesional de los servicios de salud, en el contexto real y verifica el comportamiento del profesional de acuerdo a factores como la organización y la integración de sus habilidades respecto a su actuación e interacción con los demás integrantes del equipo de salud. (Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2000)

El desempeño profesional es definido como el cumplimiento del compromiso asumido por una persona con instrucción profesional que le permita satisfacer los objetivos del trabajo que ejerce teniendo en consideración sus conocimientos teóricos y prácticos, habilidades en el cumplimiento de sus funciones y cualidades que estarán determinadas por sus motivaciones y actitudes, y en los que los resultados obtenidos a partir de la adaptación a las condiciones que se presentan favorecen la superación y a la vez son evaluables. Por otra parte, los hospitales con mayores niveles de compromiso por parte de sus empleados proporcionan servicios de mayor calidad y tienen un mejor rendimiento financiero. (Lowe, 2012)

El bienestar del usuario a nivel mundial, constituye uno de los mayores retos para los trabajadores de la salud, por considerarlo como el mejor indicador del nivel de vida y desarrollo social de los pueblos, y es allí donde podemos encontrar una gran acción profesional, desde el punto de vista de administrar cuidado, educar e investigar, a cualquier nivel de prestación de

servicios, donde la enfermera ha incursionado con gran participación e importancia en el ámbito nacional, siendo parte de la solución en la disminución de las tasas de morbilidad. (Osorio, 2002)

1.1. Descripción y formulación del problema.

En el Perú como la salud en todo el ámbito de su definición e intervención está bajo responsabilidad del Ministerio de Salud (MINSA) que dirige y propone protocolos y modelos de atención de salud integral que tienen como objetivo de mejorar los sistemas de salud para proporcionar una atención acorde a las necesidades de la sociedad en especial a sectores desfavorecidos o altamente vulnerables. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos desarrollados, aun no se logran los resultados deseados, como lo demuestran investigaciones específicas y los diferentes medios de comunicación. Existen, por lo tanto, diversos factores que contribuyen a reducir la eficiencia e competencia del ejercicio de los profesionales de la salud.

En el servicio del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Dos de Mayo existe un marcado grado de compromiso institucional en algunas enfermeras sensibilizadas con la recuperación del paciente de manera eficaz y eficiente. Mientras tanto, también suelen ocurrir acciones de escaso nivel de compromiso asociado con el incumplimiento de las acciones emprendidas y se presentan repetidas acciones de inasistencia o permisos de diversa índole.

La investigación realizada procuró averiguar el nivel de compromiso de la enfermera respecto a su desempeño laboral a fin de gestionar mejor el proceso de recuperación en los pacientes sometidos a un proceso quirúrgico. Para ello, se recopiló información preliminar sobre dicha problemática y luego se aplicó la escala de Meyer y Allen sobre compromiso organizacional a un grupo de enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima. Asimismo, en base a los resultados obtenidos, se elaboró un

conjunto de conclusiones y recomendaciones orientadas a mejorar el compromiso del personal de enfermería referido a la atención de los pacientes intervenidos mediante un proceso quirúrgico.

1.2. Antecedentes

1.2.1 Antecedentes internacionales.

Díaz y Bibiano (2009), ejecutaron un estudio denominado: Compromiso Organizacional en Enfermeras: Diferencias entre el sector público y privado. Ciudad de México. El estudio tuvo como finalidad encontrar diferencias en el compromiso organizacional en una muestra de enfermeras de un hospital público y otra del sector privado, así como la identificación de variables sociodemográficas. Se aplicó el Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen y la Escala para identificar el compromiso organizacional en empleados mexicanos de Villavicencio creado en el 2006, en una muestra de 100 enfermeras de un hospital privado y 96 enfermeras de un hospital público. Se encontró en ambos instrumentos mayor compromiso organizacional en la muestra del hospital público y dentro de los factores de cada instrumento se encontró que las enfermeras del hospital privado perciben mayor interés por parte de su organización en el logro de resultados y se sienten más valoradas que sus homologas del hospital público. De igual manera se halló mayor responsabilidad e identificación con sus compañeros y los de su organización por parte del hospital público. Asimismo, se encontraron diferencias en relación a la antigüedad en el nivel de compromiso organizacional de las enfermeras que se desempeñan en el puesto de entre 4 y 7 años en relación al compromiso normativo.

(Macedo et al., 2012), ejecutaron una investigación denominada: Compromiso organizacional de los profesionales de enfermería y apoyo organizacional percibido, Madrid, España; cuyo objetivo fue: Analizar el compromiso organizacional de los profesionales de

enfermería, el apoyo organizacional percibido y la relación entre el compromiso y el apoyo organizacional percibido. El estudio fue de tipo descriptivo y correlacional utilizándose un cuestionario de preguntas cerradas (que incluía variables personales, 16 ítems de compromiso organizacional y 24 ítems del apoyo organizacional percibido en una muestra de 611 enfermeros. Los resultados obtenidos demostraron que el promedio de compromiso afectivo en general es $3,53 \pm 0,91$ y normativo es $2,64 \pm 0,94$. El valor medio del apoyo organizacional percibido es $2,65 \pm 0,83$. En cuanto a la relación entre lo compromiso afectivo y normativo y el apoyo organizacional percibido, de acuerdo al coeficiente de correlación de Pearson, el valor es positivo y significativo ($r = 0,628$; $p < 0,001$). Entre el compromiso normativo y el apoyo organizacional percibido, el valor es también positivo y significativo ($r = 0,620$; $p < 0,001$).

Pérez (2013), Ejecutó una investigación denominada Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público. Tamaulipas, México. La investigación se enfocó en el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los médicos y enfermeras en un hospital público. El estudio comparativo tuvo como objetivo identificar la relación entre estos dos factores a fin de medir la responsabilidad y el ejercicio de los trabajadores a través de tres cuestionarios: el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen creada en 1991, la cédula de evaluación del desempeño para personal médico y la cédula de evaluación del desempeño para personal de enfermería, siendo estos dos últimos desarrollados por el Comité nacional de estímulos a la calidad del desempeño del personal de salud. Los resultados obtenidos permitieron detectar una relación positiva significativa entre el compromiso normativo, el desempeño y la capacitación de los médicos, así como, una relación negativa entre el compromiso organizacional, las aptitudes y la calidad técnica y atención médica en las enfermeras.

Pérez (2012), Realizó una investigación denominada “Prácticas de contratación y compromiso organizacional del personal asistencial profesional de las instituciones prestadoras de servicios de salud privadas niveles III y IV en el municipio de Neiva – Huila en el período 2009 – 2010”, Universidad de Manizakes. La investigación hace una descripción del compromiso organizacional del personal asistencial y las diferentes prácticas de contratación. Para tal fin, se hizo una reseña teórica de las variables de estudio, definiendo como marco referencial los trabajos efectuados por Meyer y Allen sobre el compromiso organizacional y sus tres tipos: Afectivo (COA) Normativo (CON) y Calculado (COC), de igual manera se hace una revisión de los tipos de vinculación del sector salud en el país y particularmente en el Huila. Se plantea un estudio cuantitativo de corte descriptivo, para ello se tomó una muestra aleatoria simple de 156 profesionales asistenciales de dos importantes Clínicas Privadas del Municipio de Neiva (Huila), se analizó los resultados a través del programa estadístico SPSS, encontrando como resultado que no se evidencia una relación directa entre los tipos de compromiso organizacional y el tipo de vinculación establecido por las empresas, aunque se deja como un punto a tener en cuenta para futuras investigaciones que pudo intervenir como variable extraña, las buenas prácticas a nivel de Gestión del Talento Humano de dichas Clínicas las cuales tienen incidencia en todas las personas adscritas a la organización sin importar su tipo de contratación.

1.2.2. Antecedentes Nacionales.

Alva (2014), Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de intermedios neonatales del Instituto Nacional Materno Perinatal-2012, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. El objetivo fue determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en los servicios de intermedios neonatales en el Instituto Nacional Materno Perinatal e identificar el nivel de satisfacción laboral en las dimensiones de condiciones físicas y/o confort, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas

administrativas, relaciones interpersonales, desarrollo personal, desempeño de tareas y la relación con la autoridad. El estudio de tipo descriptivo transversal contó con una muestra conformada por 36 enfermeras. Se contó como instrumento una escala modificada tipo Lickert. Los resultados obtenidos demostraron que un 72% presentan un nivel de satisfacción laboral media, 17% baja y 11% alta; en relación a la dimensión beneficios laborales 77%, condiciones físicas y/o confort 75%, políticas administrativas 71%, relaciones interpersonales 69%, desempeño de tareas 69%, desarrollo personal 64%, relación con la autoridad 62% fue media. Las conclusiones permitieron inferir que las enfermeras tienen un nivel de satisfacción media a baja; de igual modo en las dimensiones beneficios laborales y/o remunerativos, relaciones interpersonales, desarrollo personal, desempeño de tareas, relación con la autoridad; referido a que se sienten insatisfechas con lo que ganan, son solidarias, disfrutan de cada labor que realizan, se sienten complacidos y es grato la disposición del jefe cuando les pide alguna consulta sobre su trabajo.

Reynaga (2016), Motivación y desempeño laboral del personal en el hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015, Universidad Nacional José María Arguedas, tuvo como objetivo determinar la motivación y su relación con el desempeño laboral. Para la obtención de la información se aplicó una encuesta de opinión sobre la motivación y desempeño laboral a 100 trabajadores del sector salud y los resultados obtenidos fueron 0.635%. De acuerdo a los resultados de la investigación se rechaza la hipótesis nula (H_0); por tanto, se puede afirmar que existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral. Por otra parte, la correlación de Spearman es 0.488 que indica una correlación positiva moderada. Como conclusión del mismo la motivación influye directamente en el desempeño laboral del personal, en donde le permite desarrollarse y sentirse satisfecho por los resultados logrados en la ejecución de sus responsabilidades y deberes que debe cumplir diariamente en el hospital.

Vargas (2017), Grado de compromiso organizacional según el Modelo de Meyer & Allen en los médicos residentes del hospital regional docente "Las Mercedes", Chiclayo 2015, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, que tuvo como objetivo general determinar el grado de compromiso organizacional de los médicos residentes del hospital. El diseño utilizado fue descriptivo. La población estuvo conformada por 29 médicos residentes distribuidos de acuerdo con el número de vacantes por especialidad brindadas por el MINSA. El instrumento empleado fue el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen de 1997, que evalúa tres dimensiones; compromiso continuo, normativo y afectivo. Dentro de los hallazgos más relevantes se encontró que se rechaza la hipótesis propuesta, arrojando que el grado de compromiso organizacional de los médicos residentes es alto. En el componente afectivo se encontró que los residentes de 1er año obtuvieron un nivel alto, principalmente debido a que la relación entre el compromiso y el desempeño es más fuerte entre los empleados nuevos. En relación al componente continuidad arrojó que los residentes de 2do año obtuvieron un nivel alto en relación al crecimiento personal que impulsa al residente a comprometerse más con la institución. En relación al componente normativo los residentes de 3er año obtuvieron un nivel alto en mayor proporción, en este caso el compromiso normativo se forma en relación a la permanencia en la organización en relación a intereses económicos. Se mostró también en los resultados, que los factores como la edad, el sexo y el estado civil también poseen influencia en el grado de compromiso organizacional.

Chávez (2016), Compromiso organizacional y estrés laboral de los colaboradores del Hospital Regional Docente de Cajamarca, año 2016, Universidad Cesar Vallejo, tiene como fin: Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el estrés laboral de los colaboradores del Hospital Regional Docente de Cajamarca, año 2016. El tipo de estudio fue una investigación descriptiva correlacional, Se aplicó la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen y un cuestionario ad hoc para la segunda variable en una muestra de 273

colaboradores de dicha organización con el propósito de analizar la relación entre dichas variables. Después de haber realizado el análisis, el compromiso organizacional tiene un puntaje del 65% encontrándose en un nivel moderado y el estrés laboral se encuentra en un nivel medio con un 70%. Se concluye a nivel general que existe una relación inversa entre el compromiso organizacional y estrés laboral con un índice de 0.287; es decir que a más compromiso menos estrés laboral habrá en los colaboradores del Hospital Regional Docente de Cajamarca.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general.

- Determinar el nivel del compromiso organizacional en el desempeño laboral de enfermeras del centro quirúrgico en el Hospital Nacional Dos de Mayo; 2017.

1.3.2. Objetivos específicos.

- Identificar el compromiso afectivo en el desempeño organizacional en enfermeras del centro quirúrgico en el Hospital Nacional Dos de Mayo Lima; 2017.
- Identificar el compromiso continuo en el desempeño organizacional en enfermeras del centro quirúrgico en el Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima; 2017.
- Identificar el compromiso normativo en el desempeño organizacional en enfermeras del centro quirúrgico en el Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima; 2017.

1.4. Justificación.

La presente investigación tiene una justificación dividida en tres aspectos: social, institucional y personal. A nivel social la ejecución de la investigación permite un aporte sustantivo ya que está encaminado a conocer el compromiso profesional de enfermería, como una base para identificar las fortalezas en el área, contribuyendo al ennoblecimiento de la

profesión de enfermería, con el fin de adecuar el ejercicio laboral a las necesidades de los usuarios.

A nivel institucional permite recoger información a fin de mejorar las condiciones del servicio que brindan las enfermeras del centro quirúrgico en el Hospital Nacional Dos de Mayo. Así mismo, en el plano personal, los resultados de esta investigación me permitirán mejorar los conocimientos acerca del área, facilitando mi desempeño profesional contrastando las teorías sobre el tema a fin de favorecer mi formación profesional en enfermería.

II. MARCO TEORICO

2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación.

2.1.1. Compromiso organizacional

La competencia dentro de un entorno globalizado, en las que se observa transformaciones profundas, aceleradas y dinámicas, y se hace necesario un cambio radical en las creencias, costumbres y valores de la empresa, las personas deben asumir diferentes roles y tener una visión más flexible; para lograrlo la clave es obtener el compromiso del talento humano.

Carpio (2003), El compromiso organizacional significa también el deseo de seguir siendo miembro de la organización. Este compromiso influenciará en el hecho de que un trabajador se quede en el trabajo (retención) o bien, se vaya (rotación).

Por compromiso se entiende la motivación de permanecer y aportar en una organización. Se diferencia de la satisfacción, en el sentido que un profesional satisfecho no necesariamente está comprometido. El compromiso se da tanto de la empresa como del trabajador, y la relación que resulte de estos compromisos podrá ser de crecimiento, separación o infidelidad. Sólo cuando se crece, el trabajador se compromete, logra resultados superiores y contribuye a crear talento organizativo. (Jericó, 2001)

En el campo de la salud, los profesionales han definido su rol dentro del marco de la racionalidad en el desempeño de sus acciones, exigiendo que estos profesionales cumplan con las normas y reglamentos, explicitados dentro de la estructura organizacional. Dentro de su desempeño profesional los integrantes del área de enfermería asumen la bidimensionalidad del compromiso a de nivel organizativo y de compromiso con su profesión. En esta perspectiva, se divide los compromisos asumidos por el personal de salud en dos niveles: organizacional y profesional. Por consiguiente, el concepto moderno del compromiso y su naturaleza en la

organización y profesión es estudiada en base a dos corrientes la actitudinal y la comportamental, también denominadas afectiva e instrumental. (Meyer et al., 1991)

2.1.2. Modelos de compromiso organizacional.

El modelo de antecedentes del compromiso organizacional, presenta como variables causales las relaciones: persona - organización, relaciones organizacionales y adaptación personal - organizacional. En el sector salud se encontró que este modelo es afectado por cuatro determinantes: oportunidad, satisfacción en el trabajo, intención de permanecer y entrenamiento. Es decir, cuanto mayor sea la oportunidad en el trabajo, satisfacción y entrenamiento, mayores serán las posibilidades de estos profesionales de permanecer en la institución y, como consecuencia, será reducida su rotación en los servicios hospitalarios. (Chiavenato, 2009)

Modelo de enfoque afectivo, considera al compromiso en primer lugar como una fuerte creencia y aceptación de los objetivos y valores de la organización y de la profesión, en segundo lugar, como la buena voluntad para ejercer un esfuerzo considerable en beneficio de la organización y de la profesión y finalmente un fuerte deseo de mantenerse como miembro de la organización y de la profesión. (Bittencourt y Borges, 2002)

Modelo Unidimensional, este modelo se divide el compromiso en actitudinal y conductual. El comportamiento actitudinal, se focaliza en los procesos por los cuales la gente llega a pensar acerca de su relación con la organización. Por otra parte, el compromiso organizacional es la fuerza de identificación del individuo con su organización. Los estudios realizados bajo el enfoque del campo actitudinal van dirigidos a confirmar la relación positiva entre fuerte compromiso y los índices de ausentismo, rotación de personal y productividad, destacando los factores personales y situacionales que favorecen el desarrollo del compromiso organizacional. (Luthans, 2008)

Modelo de Meyer y Allen, es el compromiso organizacional como un estado psicológico caracteriza la relación entre una persona y una organización, que influyen en la decisión de continuar o dejar la organización. El compromiso organizacional es un concepto multidimensional que comprende tres tipos de compromiso organizacional: el afectivo, el de continuidad y el normativo. (Mowday et al., 1979)

El compromiso afectivo, es el vínculo emocional que los trabajadores sienten hacia su organización, caracterizada por su identificación e implicación con la misma, así como por su deseo de permanecer en ella. Este vínculo promueve que los trabajadores disfruten el trabajo en su organización.

El compromiso continuo, hace referencia a los costos financieros y los beneficios, los cuales perdería un trabajador al retirarse de la institución, de manera que dejarlo implicaría un alto costo para el empleado, ya debido a las pocas probabilidades de conseguir otro empleo igual.

El compromiso normativo, es definido como el sentimiento de obligación de los trabajadores de permanecer en la organización, esto también hace referencia a las normas sociales que deben seguir para que una organización marche bien. Asimismo, este compromiso hace referencia a la creencia de la lealtad hacia la organización, partiendo del sentido moral, ya que al recibir ciertas prestaciones tales como, capacitaciones, pago de estudios, etc., conduce al despertar de un sentido de reciprocidad en los empleados para con la empresa, y, por ende, estar comprometidos con la organización hasta el tiempo estipulado. (Dunham et al., 1995)

Esta aproximación tridimensional es la que mayor investigación y soporte ha generado durante las últimas décadas. En conclusión, este modelo diferencia al individuo que está comprometido y obligado por la parte normativa a permanecer en su ocupación y por otra parte

al comprometido instrumentalmente en función a las pérdidas resultantes si deja su actual ocupación o trabajo.

Desempeño laboral, es un proceso que determina el éxito de una organización en el logro de sus actividades y objetivos laborales. A nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación respecto al cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual. (Robbins, et al., 2013)

En las organizaciones, solo se suele evaluar el desempeño de los empleados y esto incluye una descripción del puesto de trabajo, sin embargo, las empresas menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información, hay tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral:

Desempeño de las tareas, es el cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio a la realización de las tareas administrativas.

El civismo, son las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a los demás, aunque esta no se solicite, respaldar objetivos organizacionales, tratar a los compañeros con respecto, hacer sugerencia constructiva y decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo.

Falta de productividad, incluye las acciones que dañan de manera activa a la organización, tales conductas incluyen el robo, daños a la propiedad de la compañía, comportamiento agresivo con los compañeros y ausentarse con frecuencia.

El desempeño profesional de enfermería necesita un análisis valorativo de conceptos y enfoques para su formación sobre todo en estos momentos que se dedican tantos esfuerzos a elevar la calidad de la atención en los servicios de salud. Para analizar dicha categoría es preciso plantear que el desempeño de la profesión no es privativo del contexto. Esta particularidad

determina que existan varias definiciones de desempeño, lo que comprueba la necesidad de contextualizarlo en enfermería.

En el plano general, concibe el desempeño como a correspondencia entre su accionar cotidiano y las metas que se supone deben ser alcanzadas, y añade que, si no se pueden especificar las metas, no puede distinguirse el buen desempeño del malo, no se puede recompensar a los gestores sobre la base del desempeño, y puede generarse ineficiencia. (Arias, 2001)

Por otra parte, se señala que las acciones que realiza el recurso humano en una profesión u oficio aprendido, lo cual permite demostrar su idoneidad para resolver o solucionar los problemas de la producción o los servicios en correspondencia con el sistema social, en este caso se revela el carácter social de la profesión dirigida a los profesionales del sector de la producción y los servicios. (Espinosa et al., 2016)

En conclusión, la mayoría de autores señala que el desempeño está enfocado hacia la acción de cumplir, ejercer y ejecutar un compromiso respecto a un cargo o profesión. El desempeño por tanto se refiere a la acción y efecto de desempeñarse en una ocupación, teniendo en cuenta los conocimientos que cada persona tienen de su labor.

En el área de salud es importante añadir también que el ejercicio profesional implica responsabilidad legal en cuanto a los actos del individuo. Este concepto se encuentra estrechamente ligado al de obligación, que representa la expectativa de hacer o no hacer algo que se ha ordenado. (Rodríguez, 2009)

Los profesionales de enfermería dentro de su ámbito profesional poseen variedad de funciones, a partir de su formación inicial, como las funciones asistenciales, docentes, investigativas y administrativas, dentro de una responsabilidad social asignada y asumida por un tiempo indeterminado.

Desempeño profesional de la enfermería, todas las empresas, incluidas las de salud, se plantean la necesidad de una evaluación de los trabajadores que ayude a enfocar hacia dónde deben dirigir sus esfuerzos, sobre todo los formativos, esto requiere conocimientos concretos en cuanto al propio proceso y cuidados que deben de impartir, habilidades que le permitan llevar a cabo con eficiencia su trabajo y actitud o valores que aseguren la consecución de la calidad en el servicio de cuidados y el compromiso con los valores de la propia organización, área asistencial o unidad de enfermería. (Malagon, 1996)

El desempeño profesional de la enfermería consiste en brindar atención en enfermería liberal requiere un auténtico respeto a la dignidad y autonomía del ser; consiste en atender, ayudar, confortar y guiar, con la preocupación fundamental por los demás, idealizando el servicio mediante el propósito profesional con autonomía. (Martínez, 2014)

Por otra parte, la enfermería se ha caracterizado por ser una profesión que se dedica al cuidado del individuo, familia y la comunidad, por lo que merece desarrollar y defender actitudes y capacidades que favorezcan el ser y su hacer, y logre así un profesional capaz, humano, solidario, crítico, responsable y creativo en su actuar, cualidades que permitan satisfacer las necesidades de las personas sanas y enfermas.

El enfermero debe estar dotado no solo de aquellos conocimientos y habilidades que favorezcan el desempeño profesional, sino de los valores éticos, la sensibilidad humana y el respeto a las personas que necesitan de los servicios de enfermería.

Asimismo, para el logro de sus funciones dentro de un ambiente laboral determinado el profesional en enfermería enfrenta la necesidad de poner en práctica sus valores profesionales a través del desarrollo efectivo de sus acciones profesionales, como las habilidades adquiridas con la experiencia: el dominio de labores rutinarias y la creatividad para desarrollar innovaciones en la prestación de los servicios. Para esto es necesario generar buenas relaciones

con los usuarios, el equipo de trabajo y las necesidades de servicios de la comunidad, para lograr un desempeño sobresaliente.

Asimismo, el concepto de profesional incluye responsabilidad legal y moral en cuanto a los actos del individuo, con la autonomía que le brinda libertad y autoridad. Por lo tanto, el desempeño de la enfermería implica un alto grado de responsabilidad y una continua actualización de conocimientos a fin de extender sus conocimientos en concordancia de los principios legales contenidos en el código de ética que guían la conducta de los profesionales en su desempeño.

Evaluación del desempeño, es entendida como un proceso continuo de evaluación de la calidad de la atención en salud. Para determinar la calidad del desempeño laboral, es necesario tener en cuenta las condiciones de trabajo, así como las variables personales, a fin de evaluar los resultados y decidir cuáles requieren decisiones de gestión dentro de la organización.

La necesidad de constatar y evaluar el desempeño profesional, es por lo tanto necesaria para la preparación y superación y mejoramiento del desempeño profesional. De acuerdo con lo planteado se destaca cómo se relaciona el desempeño profesional con las categorías profesionalización, profesionalidad y desarrollo de las competencias. Por otra parte, define el comportamiento del trabajador de la salud para cumplir sus deberes y obligaciones inherentes en su puesto de trabajo. (Leddy y Pepper, 2007)

Se considera como criterios de evaluación la idoneidad al ejecutar las acciones propias de sus funciones, la competencia laboral tributada al desempeño en el contexto de actuación, las habilidades profesionales y su actuación real y dominio de su profesión. Es oportuno señalar también que la evaluación de desempeño es amplia y se manifiesta en la adecuación a las funciones que profesionalmente en el encargo social a cumplir. En tal sentido, los investigadores consideran que en el desempeño profesional se debe manifestar la adaptación y

respuesta del profesional del que se trate a las exigencias y condiciones cambiantes. (Añorga, 1999)

Los objetivos fundamentales en la evaluación del desempeño laboral según (Chiavenato, 1999):

- Permitir condiciones de medición del potencial humano.
- Permitir el tratamiento de los recursos humanos como una importante ventaja competitiva de la empresa y cuya productividad puede desarrollarse de modo indefinido, dependiendo del sistema de administración.
- Dar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectividad, participación a todos los miembros de la organización, teniendo en cuenta, por una parte, los objetivos organizacionales y por otra los objetivos individuales.

Método de evaluación del desempeño laboral, es la evaluación del desempeño laboral es imprescindible en la actividad administrativa. Es un medio por el cual es posible localizar problemas de integración del empleado a la organización o al cargo que ocupa, de desacuerdos y de desaprovechamiento de retroalimentación para la mejora del trabajo. Por lo que constituye una herramienta para mejorar los resultados de los trabajadores de la empresa.

Dessler (2011), la evaluación de desempeño laboral se utiliza distintos métodos, es común en las empresas preguntarse cómo evaluar el desempeño de un trabajador, algunas de las técnicas específicas de evaluación son:

Compromiso Organizacional, es un estado psicológico que caracteriza la conexión del empleado con la empresa y tiene implicaciones en la decisión de continuar o interrumpir la relación laboral.

Desempeño Laboral, es la estrategia personal del trabajador para lograr los objetivos institucionales la cual, es visible a través su comportamiento. (Malagón, 1996)

III. MÉTODO

3.1. Tipo de estudio

El estudio es de nivel aplicativo; tipo cuantitativo. El método que se utilizó es el descriptivo de corte transversal porque describe la situación obtenida de la variable compromiso organizacional en el desempeño de las enfermeras y es de corte transversal porque el estudio se realizó en un tiempo y espacio determinado.

3.2. Ámbito temporal y Espacial

La investigación se realizó dentro del Servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima; 2017 que pertenece al Ministerio de Salud (MINSA) hospital que brinda servicios de nivel 5 a la población de Lima Metropolitana.

3.3. Variables

a. Compromiso Organizacional

Es un estado psicológico que caracteriza la conexión del empleado con la empresa y tiene implicaciones en la decisión de continuar o interrumpir la relación laboral.

b. Desempeño Laboral

Es la estrategia personal del trabajador para lograr los objetivos institucionales la cual, es visible a través su comportamiento.

3.4. Población y Muestra

Población

La población consistió en el personal de enfermería de diferentes condiciones laborales y turnos del centro quirúrgico del Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima; 2017.

Muestra

La muestra estuvo conformada por el personal de enfermería de diferentes condiciones laborales y turnos en total de 35, los cuales fueron seleccionados por conveniencia debido a los diversos criterios de inclusión que se tomó en cuenta. Se invitó a participar libremente en la encuesta previa explicación del propósito de la misma y se consideró solo los cuestionarios que fueron completados en su totalidad

3.5. Instrumentos

El instrumento utilizado fue la Escala de Compromiso Organizacional; de acuerdo al autor el compromiso organizacional se clasifica en tres tipos de sub escalas: compromiso afectivo, normativa y compromiso de continuidad. La estructura de la escala corresponde a la tercera versión editada de 1997. Está compuesta por 18 ítems en idioma inglés, traducidas al español. (Bates, 1970).

Tabla1.

Distribución de ítems en áreas del compromiso organizacional.

<i>Dimensiones</i>	<i>Ítems directos</i>	<i>Ítems inversos</i>
<i>Afectivo</i>	<i>1, 2, 6</i>	<i>3, 4, 5</i>
<i>Continuidad o permanencia</i>	<i>7, 8, 9, 10, 11, 12</i>	
<i>Normativo</i>	<i>14, 15, 16, 17, 18</i>	<i>13</i>

Nota. Todos los ítems del cuestionario se responden a una escala tipo Likert, con 5 opciones donde: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo. A mayor puntuación, mayor percepción de ese factor.

La validez y confiabilidad del instrumento a nivel internacional tiene índices de consistencia interna que se obtuvieron fueron de 0.79 de compromiso afectivo, 0.77 de compromiso continuo y 0.72 de compromiso normativo. La escala fue validada en el Perú a través de una investigación titulada Validación de la escala de compromiso

organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un Contact Center periodo 2014, en una de una muestra representativa de 642 trabajadores, obteniendo una alta fiabilidad y consistencia interna a nivel general de la escala. (alfa de Cronbach de 0.925). A continuación, se detalla el nivel de la puntuación directa de la muestra.

Tabla 2

Puntos de corte en la puntuación directa en el Compromiso organizacional.

Dimensión	Nivel	Puntuación directa	Puntuación percentilar
Afectivo	Bajo	8 – 25	1 – 25
	Medio	26 – 35	26 – 75
	Alto	36 – 41	76 – 99
Continuidad	Bajo	6 – 20	1 – 25
	Medio	21 – 30	26 – 75
	Alto	31 – 38	76 – 99
Normativo	Bajo	6 – 24	1 – 25
	Medio	25 – 33	26 – 75
	Alto	34 – 41	76 – 99
Test Global	Bajo	20 – 75	1 – 25
	Medio	76 – 94	26 – 75
	Alto	95 - 111	76 – 99

3.6. Procedimientos

Obtenida la autorización y coordinación correspondiente. Se procedió a aplicar el instrumento antes mencionado. Los datos recolectados fueron vaciados a la Hoja Matriz de Datos para su procesamiento estadístico a través del programa estadístico SSPS. Los resultados obtenidos se presentan en gráficos y tablas estadísticas.

3.7. Análisis de datos

Obtenida la autorización y coordinación correspondiente. Se procedió a aplicar el instrumento antes mencionado. Los datos recolectados fueron vaciados a la Hoja Matriz de Datos para su procesamiento estadístico a través del programa estadístico SSPS. Los resultados obtenidos se presentan en gráficos y tablas estadísticas.

3.8. Consideraciones Éticas

Se tuvo en cuenta para la presente investigación los requerimientos legales a través del respeto a las normas, criterios de confidencialidad y anonimato de los participantes, así como el respeto al reglamento interno de trabajo en el área. Se obtuvo el consentimiento previo de los participantes, se les explicó el motivo de la investigación, y se les garantizó el anonimato absoluto de sus respuestas, tomándose en cuenta todos los aspectos establecidos al respecto.

IV. RESULTADOS

Después de la recolección y procesamiento de datos estos fueron presentados para su respectivo análisis e interpretación.

4.1. Compromiso organizacional en el desempeño laboral de enfermeras del centro quirúrgico

Tabla 3

Nivel general del compromiso organizacional en el desempeño laboral.

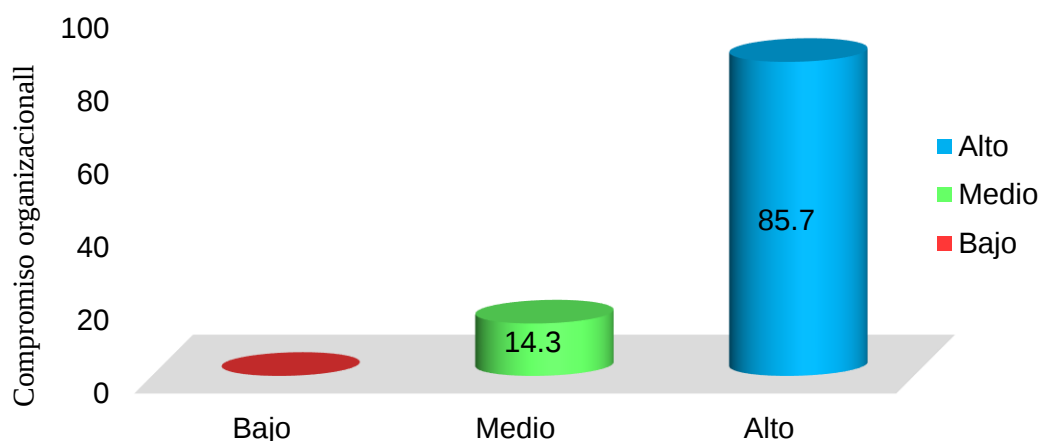
Nivel de Compromiso organizacional	n	%
Alto	30	85.7
Medio	5	14.3
Bajo	0	0
Total	35	100

Fuente: Elaboración Propia.

Se observa en la Tabla 1 los resultados del nivel general de compromiso organizacional en el desempeño laboral de las enfermeras del centro quirúrgico en el Hospital Nacional Dos de Mayo; 2017. Se puede apreciar que 85.7% de las enfermeras presentan un nivel alto, 14.3% presentan un nivel medio.

Figura 1

Nivel general del compromiso organizacional en el desempeño laboral



Fuente: Elaboración Propia.

Se observa en la Figura 1, el análisis comparativo de los resultados del nivel general de compromiso organizacional en el desempeño laboral de las enfermeras del centro quirúrgico en el Hospital Nacional Dos de Mayo; 2017. Se demuestra que 85.7% de las enfermeras presentan un nivel alto, seguida de 14.3% que muestran nivel medio de desempeño laboral. No existe nivel bajo de compromiso en la muestra.

4.2. Compromiso afectivo en el desempeño organizacional en enfermeras del centro quirúrgico

Tabla 4

Nivel de compromiso afectivo en el desempeño organizacional en enfermeras

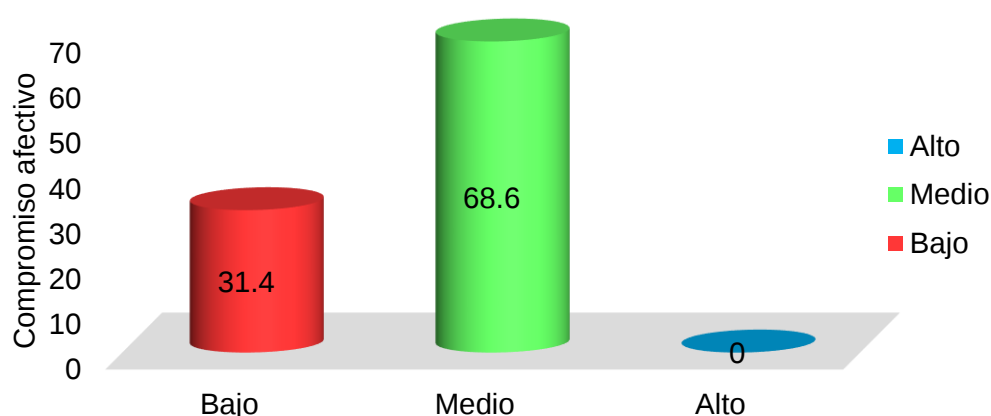
Nivel de compromiso organizacional: dimensión afectivo	n	%
Alto	0	0
Medio	24	68,6
Bajo	11	31,4
Total	35	100

Fuente: Elaboración Propia.

Se observa en la Tabla 2 los resultados del nivel general de compromiso afectivo en el desempeño laboral de las enfermeras del centro quirúrgico en Hospital Nacional Dos de mayo 2017. Se puede apreciar que no existe un nivel alto de compromiso afectivo en el desempeño organizacional. Por otra parte, la mayoría de las enfermeras presentan 68.6 % considerado como nivel medio y 14.3% presentan un nivel bajo de compromiso organizacional.

Figura 2

Nivel de compromiso afectivo en el desempeño organizacional en enfermeras



Fuente: Elaboración Propia.

Se observa en la Figura 2 el análisis comparativo de los resultados en función a la dimensión de compromiso afectivo en el desempeño laboral de las enfermeras del centro quirúrgico en el Hospital Nacional Dos de Mayo; 2017. Se puede apreciar que el mayor porcentaje de la muestra se encuentra ubicado en un nivel medio 68.6. % y 31.4. % que presentan un nivel de compromiso organizacional bajo. Por otra parte, no existe un nivel alto de compromiso afectivo en el desempeño organizacional.

4.3. Compromiso de continuidad en el desempeño organizacional en enfermeras del centro quirúrgico

Tabla 5

Nivel de compromiso de continuidad, en el desempeño organizacional en enfermeras

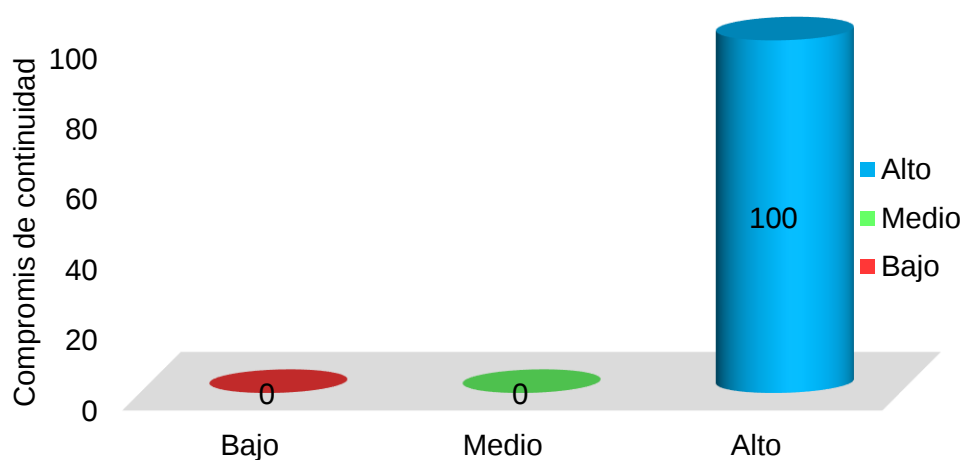
Nivel de compromiso organizacional: dimensión continuidad	n	%
Alto	35	100
Medio	0	0
Bajo	0	0
Total	35	100

Fuente: Elaboración Propia.

En la Tabla 3 se observa que nivel de compromiso de continuidad, en el desempeño organizacional del centro quirúrgico en el Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima; 2017 el 100% de las enfermeras presentan un nivel alto. No existiendo niveles medios y bajos en la muestra.

Figura 3

Nivel de compromiso de continuidad, en el desempeño organizacional en enfermeras



Fuente: Elaboración Propia.

4.4. Compromiso de normatividad en el desempeño organizacional en enfermeras del centro quirúrgico.

Tabla 6

Nivel de compromiso de normatividad, en el desempeño organizacional en enfermeras

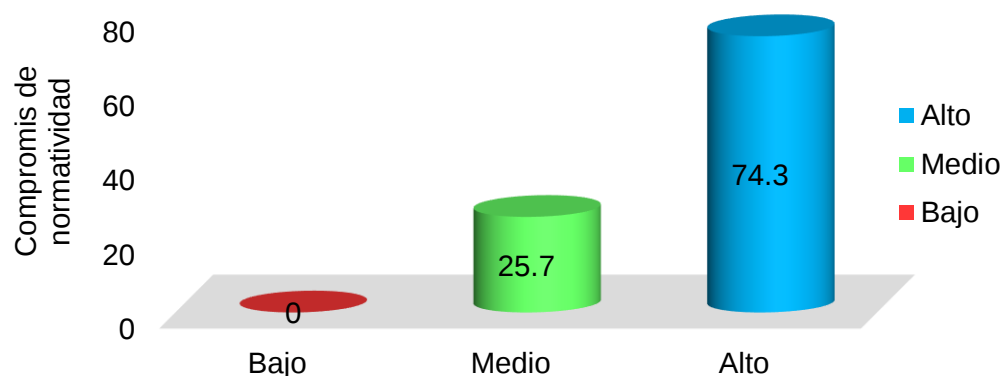
Nivel de compromiso organizacional: dimensión normatividad	n	%
Alto	26	74,3
Medio	9	25,7
Bajo	0	0
Total	35	100

Fuente: Elaboración Propia.

En la Tabla 4 se observa que nivel de compromiso de normatividad, en el desempeño organizacional del centro quirúrgico en el Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima; 2017 el 74.3 % de las enfermeras presentan un nivel alto y el 25.7% presentan un nivel medio. No existe un nivel bajo para esta dimensión.

Figura 4

Nivel de compromiso de continuidad, en el desempeño organizacional en enfermeras



Fuente: Elaboración Propia.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Según los resultados de la presente investigación el nivel medio obtenido en la dimensión afectiva puede ser explicado por la obligación moral, la complejidad y responsabilidad de sus deberes dentro de la institución. Por otra parte, en la dimensión de continuidad que obtuvo un 100% el análisis de los datos obtenidos permite inferir que existe un alto compromiso con las funciones desatacándose el trabajo en equipo y el sentido de pertenencia hacia la Institución. Asimismo, el alto nivel en compromiso normativo se destaca el deseo por culminar su vida laboral en dicho centro de trabajo y la identificación con sus funciones y objetivos organizacionales.

Se demostró que existe un alto nivel de compromiso organizacional (85%) en el Hospital Nacional Dos de Mayo. En la dimensión afectiva presenta un nivel medio (68.6 %), En la dimensión de compromiso continuo presenta un nivel alto (100 %) y en la dimensión de compromiso normativo un nivel alto (74 %). En relación a los resultados obtenidos, según Vargas (2017), con población similar y el mismo instrumento en nuestro país, encontró también niveles altos de compromiso organizacional en las dimensiones analizadas, lo cual es congruente con nuestra investigación. El autor infiere que el nivel alto en la dimensión afectiva se debe a la presencia de empleados nuevos con alto nivel de compromiso afectivo, a diferencia de nuestros resultados que encontraron un nivel medio. En relación al componente continuidad los niveles altos estarían relacionados al crecimiento personal que impulsa al residente a comprometerse más con la institución. En relación al componente normativo, el autor concluye que la dimensión de compromiso normativo se forma en relación con la permanencia en la organización de acuerdo a intereses económicos con intervención de factores como: edad, sexo y estado civil. Los resultados de la investigación presentada coinciden también con los resultados obtenidos con altos niveles en la dimensión continuidad (100%) y compromiso normativo (74%).

Asimismo, la presente investigación guarda relación con los hallazgos de Bello y Marcelo (2009) sobre Compromiso Organizacional en enfermeras quienes encontraron que existe un nivel alto de compromiso en los hospitales públicos y privados con altos niveles en compromiso normativo. Por otra parte, Alva (2012) también encontró, en el personal de enfermería del servicio de intermedios neonatales dentro del Instituto Nacional Materno Perinatal, que 72% presentan un nivel de satisfacción laboral media, 17% baja y 11% alta; en relación a la dimensión beneficios laborales, entre otros aspectos.

Por otra parte, Pérez (2013) en una muestra constituida por profesionales de la salud en un hospital público de México demostró que existe una relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral. Asimismo, Reynaga (2015) concluyó que existe relación directa entre motivación y desempeño laboral que les permite desarrollar y sentirse satisfecho por los resultados logrados en la ejecución de sus responsabilidades y deberes dentro del ámbito hospitalario.

En definitiva, el desempeño profesional es considerado por como el cumplimiento del compromiso asumido por un profesional para el logro de objetivos organizacionales teniendo en consideración sus conocimientos y habilidades y en función de los resultados obtenidos a partir de su adaptación a las condiciones laborables. El compromiso es un proceso que determina el logro de sus actividades y objetivos laborales. Por otra parte, se afirma que el bienestar del usuario constituye un reto para los trabajadores de la salud, por considerarse como el mejor indicador del nivel de vida y desarrollo social de los pueblos. Asimismo, es en esta área donde se puede visualizar una mejor acción profesional, para la administración de cuidados desde la enfermería con un sólido compromiso organizacional en la labor cotidiana de servicio perfectiblemente humano.

VI. CONCLUSIONES

- El nivel general del compromiso organizacional en el desempeño laboral de enfermeras del centro quirúrgico en el Hospital Nacional Dos de Mayo; 2017, es alto.
- El nivel de la dimensión compromiso afectivo en el desempeño organizacional en enfermeras del centro quirúrgico en el Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima; 2017, es medio.
- El nivel de la dimensión compromiso de continuidad, en el desempeño organizacional en enfermeras del centro quirúrgico en el Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima; 2017, es alto.
- El nivel de la dimensión compromiso de normatividad, en el desempeño organizacional en enfermeras del centro quirúrgico en el Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima; 2017, es alto.

VII. RECOMENDACIONES

- Es recomendable iniciar un proceso de desarrollo organizacional con la finalidad de establecer una evaluación sobre los factores que están incidiendo en el desempeño laboral del personal de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital Nacional Dos de Mayo.
- Extender la aplicación de la presente investigación hacia otras áreas del Hospital Dos de Mayo con las mismas dimensiones de análisis para brindar una mejor calidad de servicio dentro del Hospital.
- Se requiere la elaboración de un programa capacitación dirigida al personal de enfermería que labora en el centro quirúrgico del Hospital y otros servicios asistenciales para mejorar el nivel de satisfacción laboral, con énfasis en la dimensión afectiva.
- Establecer un sistema de incentivos y comunicación asertiva que permita generar un ambiente motivador para mejorar el rendimiento, así como promover el desarrollo de un equipo de trabajo con presencia de relaciones interpersonales basadas en la confianza y el apoyo amical.
- Es recomendable la ejecución de investigaciones referidas a la satisfacción laboral en el marco de las condiciones estudiadas, pero tratando de generar propuestas para optimizar la calidad del servicio en el trabajo hospitalario.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alva Salas, E. (2014) *Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de intermedios neonatales del Instituto Nacional Materno Perinatal-2012.*

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/13147/Alva_Salas_Edith_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Angulo Chávez, N. (2016) *Compromiso organizacional y estrés laboral de los colaboradores del Hospital Regional Docente de Cajamarca.*

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/419/angulo_chn.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Añorga Morales, J. (2014) Una tarea para el mejoramiento profesional y humano. *Advanced Education and the Professional and Human Enhancement. Revista Científico-Metodológica,*

Pag 58, 19-31.

<https://www.redalyc.org/pdf/3606/360634165003.pdf>

Aon hewitt (2016) *Tendencias Globales del Compromiso de los Empleados.*

http://www.adril.org.ar/wp-content/uploads/2016/08/ADCA-Estudio-Compromiso-de-los-Empleados-Ago_2016.pdf

Arias, (2000). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia, Algunos factores para su incremento Discurso principal Ponencia en el V foro Nacional de investigación, Universidad Nacional Autónoma de México.

Bates, B. (1970) *Doctor and nurse: Changing roles and relations*, New England.

Bello, A. & Bibiano, L. (2009) *Compromiso Organizacional en Enfermeras: Diferencias entre el sector público y privado.* Universidad Nacional Autónoma de México.

Bittencourt Bastos, A.V. y Borges Andrade, J. (2002). Comprometimento com o trabalho: padrões em diferentes contextos organizacionais. *Revista Administracion de empresas*, 42 (2).

<https://www.scielo.br/j/rae/a/cs6RZwYnymLRdxRnvjJWRfg/?lang=pt>

Carpio Solano, (2003) El talento humano en las organizaciones. *Revista Tecnia*, 3(11); 24-28.

https://www.researchgate.net/publication/306371387_Compromiso_y_satisfaccion_laboral_como_factores_de_permanencia_de_la_generacion_Y

Colquitt, et al (2007). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. Ed Mc Graw Hill Education

Chiavenato I. (2002) *Evaluación del Desempeño. Gestión del talento humano*. Mc Graw Hill Education.

Chiavenato (1993) *Administración de los Recursos Humanos*. Mc Graw Hill: interamericana.

Dessler. y Varela, R. *Administración de Recursos Humanos. Enfoque latinoamericano* Florida International University

Espinosa Aguilar, et al (2016). El desempeño de los profesionales de Enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*, 32(1).

<http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/823>

Fandiño, (2002). Ejercicio liberal de la enfermera(o) en el área materno infantil. *Aquichan*, 2(1).

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972002000100010

Lowe, (2012). How Employee Engagement Matters for Hospital Performance. *Health human resources*, 15 (2), 29-29.

http://grahamlowe.ca/documents/274HQ_vol15_no2_Lowe.pdf

Macedo, et al (2012). Compromiso organizacional de los profesionales de enfermería y apoyo organizacional percibido. Instituto de Salud Carlos III. Unidad de Investigación en Cuidados de Salud.

Malagón, (1996) Administración Hospitalaria. 1 ed. Medical Internacional.

Martínez Ortiz, L. (2014). Estrategia Educativa para el desarrollo de la Medicina Natural y Tradicional en la atención secundaria de salud.

<https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/140629>

Meyer, J.; Herscovitch, (2016) three-component conceptualization of organizational commitment. *Revista International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(12), 61-89.

https://hrmars.com/papers_submitted/2464/A_three-Component_Conceptualization_of_Organizational_Commitment.pdf

Ministerio de Salud (2003). *Documento Técnico: Modelo de abordaje de promoción de la salud en el Perú*. (729-2003). Recuperado de:

http://bvs.minsa.gob.pe/local/promocion/203_prom30.pdf

Mowday, et al (1979) The measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior, Revista Elsevier*, 14 (2), 224-247.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0001879179900721>

Mulens Ramos, (2012). Estrategia educativa para enfermeros en la atención a las pacientes con aborto espontáneo.

<http://aulavirtual.sld.cu/mod/glossary/showentry.php?eid=668>

Organización Panamericana de la Salud (2000) El progreso en la Salud de la población. Informe Anual del Director.

http://www.paho.org/Spanish/D/AnnReport_00.htm

Pérez Arenas, (2012) *Prácticas de contratación y compromiso organizacional del personal asistencial profesional de las instituciones prestadoras de servicios de salud privadas niveles III y IV en el municipio de Neiva – Huila en el período 2009 – 2010* [Tesis de Maestría en Gerencia del Talento Humano, Universidad de Manizakes].

<https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/866>

Pérez Martínez, C. (2013) *Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público*. Universidad Autónoma de Nuevo León]. <http://eprints.uanl.mx/3646/>

Reynaga Utani, Y. (2016) *Motivación y desempeño laboral del personal en el hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional José María Arguedas].

[https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/245/Yolanda Reynaga_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/245/Yolanda_Reynaga_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Robbins, P y Coulter, M (2015). *Administración. Un empresario Competitivo*. San Diego State University

Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. San Diego State University

Rodríguez, C. (2009) *Modelo Pedagógico para la formación martiana de los maestros de la educación preescolar*.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086403192016000100

[011](#)

Vargas Pintado, K. (2017)_*Grado de compromiso organizacional según el Modelo de Meyer & Allen en los médicos residentes del hospital regional docente "Las Mercedes", Chiclayo 2015*

http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/823/TL_VargasPintadoKristol.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXO “A”

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA PRINCIPAL	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Cuál es el nivel del compromiso organizacional en el desempeño laboral de enfermeras del centro quirúrgico en el Hospital Nacional Dos de Mayo Lima; 2017?	Objetivo general. Determinar el nivel del compromiso organizacional en el desempeño laboral de enfermeras del centro quirúrgico en el Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima; 2017. Objetivos específicos. a. Identificar el compromiso afectivo en el desempeño organizacional en enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima; 2017. b. Identificar el compromiso continuo en el desempeño organizacional en enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima; 2017. c. Identificar el compromiso normativo en el desempeño organizacional en enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima; 2017.	Variables Compromiso Organizacional Dimensiones: Compromiso afectivo Compromiso continuo Compromiso normativo	Tipo de Investigación: Cuantitativo Diseño de investigación. Descriptivo Población y Muestra: Estará conformada por 35 Enfermeras. La muestra será establecida de manera intencional hacia un total de 35 enfermeras. Instrumentos. Se utilizará la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1993).

ANEXO B.**INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS****ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Edad:..... **Sexo:**.....

Condición Civil: Soltero ()/ Casado ()/ Conviviente ()/ viudo(a) ()

Área en que se desenvuelve:.....

Instrucciones: A continuación se presentan una serie de afirmaciones relacionadas al SERVICIO DE CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO. Siguiendo sus propios sentimientos acerca del establecimiento de salud para la que trabaja, Exprese por favor su grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las frases. Marque con una (X) según considere cada uno de los enunciados detallados a continuación, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificación:

N	Items	T D	ED	NaNd	DA	TA
	COMPROMISO AFECTIVO					
1	Actualmente trabajo en el servicio de centro quirúrgico más por gusto que por necesidad.					
2	Una de las principales razones por las que continuó trabajando en este servicio es porque siento la obligación moral de permanecer en el.					
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer al servicio de centro quirúrgico del HNDM.					
4	Una de las razones principales para seguir trabajando en el servicio de centro quirúrgico del HNDM, es porque otro establecimiento no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
5	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto.					
6	Me sentiría culpable si dejase ahora de trabajar en este servicio.					
	COMPROMISO DE CONTINUIDAD					
7	El servicio de centro quirúrgico del HNDM tiene un gran significado personal para mí.					
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar este servicio.					
9	Ahora mismo no abandonaría el servicio de centro quirúrgico, porque me siento obligado con toda su gente.					
10	Me siento como parte de una familia en este servicio.					
11	Realmente siento como si los problemas del servicio fueran mis propios problemas.					
12	Disfruto hablando del servicio de centro quirúrgico con gente que no pertenece a ella.					
	COMPROMISO NORMATIVO					
13	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en este servicio, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.					
14	El servicio de centro quirúrgico en el que trabajo, merece mi lealtad.					
15	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en este servicio.					
16	Ahora mismo sería duro para mí dejar de trabajar en este servicio.					
17	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar de trabajar en el servicio de centro quirúrgico.					
18	Creo que le debo mucho al servicio de centro quirúrgico del HNDM.					

