



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

**TEMA:**

**Análisis del compromiso organizacional en relación a la productividad laboral  
de los profesionales del área de Anestesiología del Hospital de Especialidades**

**Teodoro Maldonado Carbo**

**AUTORA:**

**María Gabriela Chávez Ruiz**

**Previo a la obtención del grado académico de:**

**MAGÍSTER EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

**TUTORA:**

**Econ. Laura Zambrano Chumo, Mgs**

**GUAYAQUIL, ECUADOR**

**2022**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

**CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la **Médico, María Gabriela Chávez Ruiz**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud**.

**DIRECTORA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

---

**Econ. Laura María Zambrano Chumo, Mgs**

**REVISORA**

---

**Ing. Elsie Zerda Barreno, Mgs.**

**DIRECTORA DEL PROGRAMA**

---

**Econ. María de los Ángeles Núñez Lapo, Mgs**

**Guayaquil, a los 06 días del mes de septiembre del año 2022**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

**Yo, María Gabriela Chávez Ruiz**

**DECLARO QUE:**

El Proyecto de Investigación “Análisis del compromiso organizacional en relación a la productividad laboral de los profesionales del área de anestesiología del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo” previa a la obtención del Grado Académico de Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

**Guayaquil, a los 06 días del mes de septiembre del año 2022**

**LA AUTORA**

---

**María Gabriela Chávez Ruiz**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

**AUTORIZACIÓN**

**Yo, María Gabriela Chávez Ruiz**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Proyecto de Investigación Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud** titulada: “**Análisis del compromiso organizacional en relación a la productividad laboral de los profesionales del área de anestesiología del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo**”, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 06 días del mes de septiembre del año 2022**

**LA AUTORA**

---

**María Gabriela Chávez Ruiz**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD  
INFORME DE URKUND**

secure.urkund.com/old/view/136155245-452884-343760#BcExDslwEEXBu7h+Qrv+a3udq6AL/KALkgjQpEXdn5ls+V9nujIDHfyjCjioQCNTTQJCoRRKeJQRpZNDp13qt67...

**URKUND**

Documento: [2022 Revisión Integral SALUD MARIA GABRIELA CHAVEZ.doc](#) (D142723039)

Presentado: 2022-06-07 16:49 (-05:00)

Presentado por: magachianu@hotmail.com

Recibido: maria.lapo.ucsg@analysis.urkund.com

Mensaje: RE: Informe de Contenido y Metodología MARIA GABRIELA CHAVEZ. [Mostrar el mensaje completo](#)

4% de estas 38 páginas, se componen de texto presente en 5 fuentes.

Categoría	Enlace/nombre de archivo
	Universidad Nacional Federico Villarreal / D30336906
	Universidad Nacional del Callao / D47471152
	Universidad Privada del Norte / D114917544
	Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco / D54268606
	<a href="http://tesis.uson.edu.pe/bitstream/handle/11456/3169/MAEST%20GEST%20EMP%20%20...">http://tesis.uson.edu.pe/bitstream/handle/11456/3169/MAEST%20GEST%20EMP%20%20...</a>

0 Advertencias. Reiniciar. Compartir.

84% #1 Activo Archivo de registro Urkund: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil / D142207546 84%

UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD  
Tema:  
ANÁLISIS DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

EN RELACIÓN A LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS PROFESIONALES DEL ÁREA DE ANESTESIOLOGÍA DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES TEDDORO MALDONADO CARBO: 8/10

AUTORA:  
Maria Gabriela Chávez Ruiz

TUTORA:

No se pueden mostrar el contenido del documento de origen.  
Posibles razones:  
1. El documento se guarda en la sección URKUND Partner y aparece como Inaccesible. Si usted no posee este libro, tiene que comprarlo por medio del proveedor.  
2. El autor ha eximido el documento como fuente visible en el Archivo URKUND.  
Permitente y receptor de información está disponible con solo pasar el puntero del ratón sobre el nombre de la fuente anterior.

## **Agradecimiento**

Mi agradecimiento primero a Dios, por darme la vida, sabiduría y la oportunidad de seguirme formando a lo largo del estudio de la Maestría.

A mis padres, mi familia y personas especiales que colaboraron durante todo este proceso, quienes también con sus conocimientos, dirección, enseñanzas y cooperación, permitieron el desarrollo de este trabajo.

Mi profundo agradecimiento a las autoridades y personal del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo en especial al Servicio de Anestesiología, por confiar en mí, abrirme las puertas y permitirme realizar todo el proceso investigativo dentro de la institución.

De la misma manera, mi agradecimiento a la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, a mi tutora Economista Laura Zambrano de quien debo destacar, por encima de todo, la disponibilidad y paciencia que hizo que nuestras acaloradas discusiones redundaran benéficamente tanto a nivel científico como personal.

**MARÍA GABRIELA CHÁVEZ RUIZ**

## **Dedicatoria**

A la memoria de mi padre Jorge Chávez Vera, para quien la educación siempre fue prioridad y me motivó a continuar con mis estudios, con todo mi amor y gratitud.

A mi madre Narcisa Ruiz y mis hermanos Carolina, Jorge y Deyaneira, quienes son en mi vida piedra angular, y gozan conmigo de mis triunfos y me alientan a seguir adelante en las derrotas.

Dedico también este trabajo a mi abuelita Norma Vera quien desde el cielo sigue guiándome.

A mis amigos que se han convertido en familia, familiares y seres especiales quienes fueron parte de este proceso de aprendizaje y experimentación personal en el que el esfuerzo y la constancia fueron primordiales para llegar a buen término.

**MARÍA GABRIELA CHÁVEZ RUIZ**

## Índice General

<i>Introducción</i> .....	1
<i>Planteamiento de la investigación</i> .....	3
<b>Objeto de Estudio</b> .....	3
<b>Campo de Acción</b> .....	3
<b>Planteamiento de Investigación</b> .....	3
<b>Formulación del Problema</b> .....	6
<b>Justificación</b> .....	6
<b>Preguntas de Investigación</b> .....	8
<b>Hipótesis</b> .....	8
<b>Objetivos</b> .....	9
<b>Objetivo General</b> .....	9
<b>Objetivos Específicos</b> .....	9
<i>Capítulo 1</i> .....	10
<b>Marco teórico y conceptual</b> .....	10
<b>Teoría económica, física, y estructural de Taylor y Fayol</b> .....	10
<b>Idalberto Chiavenato y la recolección de teorías</b> .....	11
<b>Teoría del sistema social</b> .....	12
<b>Modelo de escuela de Relaciones Humanas</b> .....	13



<b>Teoría de las jerarquías de las necesidades .....</b>	<b>13</b>
<b>Psicología organizacional .....</b>	<b>14</b>
<b>Teoría de comportamiento organizacional .....</b>	<b>15</b>
<b>Compromiso Organizacional .....</b>	<b>15</b>
<b>Dimensiones del Compromiso Organizacional .....</b>	<b>16</b>
<b>Factores del compromiso organizacional .....</b>	<b>17</b>
<b>Productividad Laboral .....</b>	<b>18</b>
<i>Capítulo 2 .....</i>	<i>22</i>
<b>Marco referencial .....</b>	<b>22</b>
<i>Capítulo 3 .....</i>	<i>37</i>
<b>Marco metodológico .....</b>	<b>37</b>
<b>Enfoque .....</b>	<b>37</b>
<b>Diseño de investigación .....</b>	<b>38</b>
<b>Alcance .....</b>	<b>39</b>
<b>Técnicas de recopilación de datos .....</b>	<b>39</b>
<b>Variable .....</b>	<b>40</b>
<b>Población y muestra .....</b>	<b>49</b>
<b>Técnicas de análisis de datos .....</b>	<b>50</b>
<b>Análisis de los resultados .....</b>	<b>50</b>
<i>Capítulo 4 .....</i>	<i>83</i>

<b>Propuesta</b> .....	83
<b>Objetivos</b> .....	84
<b>Objetivos específicos</b> .....	84
<b>Conclusiones</b> .....	96
<b>Recomendaciones</b> .....	98
<i>Referencias</i> .....	99
<i>Apéndice A</i> .....	104

## Índice de Tablas

<i>Tabla 1. Cuadro de Caracterización de Procesos .....</i>	<i>27</i>
<i>Tabla 2. Cuadro de Operacionalización de Variables .....</i>	<i>43</i>
<i>Tabla 3. Estadísticas de Confiabilidad .....</i>	<i>51</i>
<i>Tabla 4.....</i>	<i>52</i>
<i>Tabla 5.....</i>	<i>53</i>
<i>Tabla 6.....</i>	<i>54</i>
<i>Tabla 7.....</i>	<i>55</i>
<i>Tabla 8.....</i>	<i>56</i>
<i>Tabla 9.....</i>	<i>57</i>
<i>Tabla 10.....</i>	<i>58</i>
<i>Tabla 11.....</i>	<i>59</i>
<i>Tabla 12.....</i>	<i>60</i>
<i>Tabla 13.....</i>	<i>61</i>
<i>Tabla 14.....</i>	<i>62</i>
<i>Tabla 15.....</i>	<i>63</i>
<i>Tabla 16.....</i>	<i>64</i>
<i>Tabla 17.....</i>	<i>65</i>
<i>Tabla 18.....</i>	<i>66</i>
<i>Tabla 19.....</i>	<i>67</i>

<i>Tabla 20</i> .....	68
<i>Tabla 21</i> .....	69
<i>Tabla 22. Estadísticos de la edad</i> .....	70
<i>Tabla 23. Edad</i> .....	70
<i>Tabla 24. Estadísticos de sexo</i> .....	71
<i>Tabla 25. Sexo</i> .....	72
<i>Tabla 26. Estadísticos de Educación</i> .....	73
<i>Tabla 27. Educación</i> .....	73
<i>Tabla 28. Estadísticos de Tiempo de Servicio</i> .....	74
<i>Tabla 29. Tiempo de Servicio</i> .....	75
<i>Tabla 30. Estadísticos de Vínculo Laboral</i> .....	76
<i>Tabla 31. Vínculo Laboral</i> .....	76
<i>Tabla 32. Estadísticos de Horario de Trabajo</i> .....	77
<i>Tabla 33. Horario de Trabajo</i> .....	77
<i>Tabla 34. Estadístico de Productividad</i> .....	78
<i>Tabla 35</i> .....	79
<i>Tabla 36. Compromiso Organizacional</i> .....	80
<i>Tabla 37. Correlación entre compromiso organizacional y productividad laboral</i> ..	81
<i>Tabla 38. Cronograma de capacitaciones externas</i> .....	88
<i>Tabla 39. Actividades de la Propuesta</i> .....	89

<i>Tabla 40.</i>	<i>Cuadro de Costos .....</i>	<i>90</i>
<i>Tabla 41.</i>	<i>Cuadro ejecución de la propuesta .....</i>	<i>91</i>
<i>Tabla 42.</i>	<i>Cuadro de estrategias para ejecutar la propuesta.....</i>	<i>94</i>

## Índice de Figuras

<i>Figura 1.</i> Pirámide de Maslow.....	14
<i>Figura 2.</i> .....	52
<i>Figura 3.</i> .....	53
<i>Figura 4.</i> .....	54
<i>Figura 5.</i> .....	55
<i>Figura 6.</i> .....	56
<i>Figura 7.</i> .....	57
<i>Figura 8.</i> .....	58
<i>Figura 9.</i> .....	59
<i>Figura 10.</i> .....	60
<i>Figura 11.</i> .....	61
<i>Figura 12.</i> .....	62
<i>Figura 13.</i> .....	63
<i>Figura 14.</i> .....	64
<i>Figura 15.</i> .....	65
<i>Figura 16.</i> .....	66
<i>Figura 17.</i> .....	67
<i>Figura 18.</i> .....	68

<i>Figura 19</i> .....	69
<i>Figura 20</i> .....	71
<i>Figura 21</i> .....	72
<i>Figura 22</i> .....	74
<i>Figura 23</i> .....	75
<i>Figura 24</i> .....	76
<i>Figura 25</i> .....	78
<i>Figura 26</i> .....	79
<i>Figura 27</i> .....	80

## Resumen

El objetivo general de la presente investigación fue analizar el compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral de los profesionales del área de Anestesiología del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo con el fin de diseñar estrategias que permitan optimizar la atención del servicio. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo de alcance correlacional, se utilizó para su propósito el diseño no experimental de corte transversal, que recogió información en un período específico de tiempo; se aplicó el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen, instrumento que facilitó la información acerca de la relación que existe entre las variables, a través de las dimensiones que presenta la escala. La población está conformada por más de 1 500 empleados que laboran como profesionales de la salud y de limpieza en el Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo. Se tomó como muestra el departamento de anestesiología, que está conformado por 87 trabajadores, considerando estudiar las variables compromiso organizacional y productividad laboral. El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman fue de 0 815 el cual indicó que existe relación positiva y significativa entre las variables; además, se establece un nivel de correlación alta y con el nivel de significancia bilateral  $p=0 000$  se corrobora la hipótesis planteada. Se diseña una propuesta para optimizar la atención que brindará a los pacientes del servicio de anestesiología, cuyo objetivo principal será diseñar estrategias para mejorar la atención del servicio interno y externo de los pacientes.

**Palabras clave:** Compromiso organizacional, productividad laboral, anestesiología, Personal de salud.



## Abstract

The general objective of this research was to analyze organizational commitment and its relationship with labor productivity of professionals in the Anesthesiology area of the Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo to design strategies to optimize the service. The study had a quantitative approach of correlational scope. A non-experimental cross-sectional design was used for its purpose, which collected information in a specific period; the Meyer and Allen organizational commitment questionnaire was applied in this study, an instrument that provided information about the relationship between the variables through the dimensions presented by the scale. The population is made up of more than 1 500 employees who work as health and cleaning professionals at the Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo. The anesthesiology department was taken as a sample, which was made up of 87 workers, considering the study of the variables organizational commitment and labor productivity. The result of the Rho Spearman correlation coefficient was 0 815, which indicated that there is a positive and significant relationship between the variables; in addition, a high level of correlation was established and with the bilateral significance level  $p=0.000$ , the hypothesis was corroborated. The proposal is designed to optimize the care provided to patients in the anesthesiology service, whose main objective is to design strategies to improve internal and external patient care.

**Key words:** Organizational commitment, labor productivity, anesthesiology, health personnel.

## **Introducción**

Este proyecto es un estudio que pretende precisar ideas, teorías, formalizar opiniones y aspiraciones de formación de la autora en este período; considerando que, en la actualidad, las organizaciones se están interesando en identificar los diferentes factores que favorecen o impiden que las mismas sean más eficientes.

Uno de los factores es el compromiso organizacional, el que consiste en las actitudes de los empleados mediante las cuales se satisfacen de pertenecer a una organización y se sienten identificados con la misma, lo que es de gran beneficio para las organizaciones ya que al contar con un personal comprometido no solo se logra alcanzar un objetivo personal sino el éxito de una organización en general, así mismo otro de los factores importantes y de gran trascendencia en el desarrollo de una organización es la productividad laboral, ello ha despertado el interés que se lleve a cabo el estudio propuesto, mediante la revisión de la literatura investigada la que ha permitido que se profundice el análisis de las dimensiones del compromiso organizacional que han sido conceptualizadas en la teoría de Meyer y Allen (1993).

Este estudio se realizará en el Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo (HETMC), siendo uno de los establecimientos de tercer nivel de atención en salud, que oferta en su cartera de servicios especialidades Clínicas, Quirúrgicas, Diagnóstico y Tratamiento y Medicina Crítica con profesionales de la salud y técnicos de apoyo.

Existen diferentes opiniones de autores cuyas teorías están vinculadas con el compromiso organizacional y la productividad laboral, investigando la forma de relacionarlas con los profesionales de la salud, así de este modo poder diseñar estrategias que permitan optimizar la

atención del servicio de Anestesiología del HETMC; el presente estudio enfatiza una revisión bibliográfica de las teorías que fundamentan las variables del presente.

Para investigar el fenómeno del compromiso organizacional, según la teoría de Meyer, Allen y Smith (1993), describen una relación emocional y un modelo tridimensional; con esto se intentará relacionarla con la productividad laboral según Bonilla (2012) y Suarez (2017) en la que existen variables de nivel de formación y la experiencia de los trabajadores; en teoría, el compromiso organizacional presume que los empleados comprometidos, contribuyen a alcanzar los objetivos organizacionales con un nivel elevado de eficiencia; por otra parte, la productividad laboral no es más que el comportamiento o la conducta real del trabajador, tanto en lo profesional y técnico.

La importancia de estudiar este tema en particular es para sugerir estrategias que mejoren la atención en el servicio a los afiliados que reciben los cuidados médicos en el área de Anestesiología del HETMC, en consecuencia, de los resultados se plantearía una descongestión en las listas de espera y los contratiempos frecuentes, además esta investigación nos podría indicar si existe una influencia con respecto al número de la nómina del personal existente.

De cierta forma el compromiso organizacional y profesional se ve afectado, pues su atención es focalizada en la expectativa organizacional. Motivo por el cual genera a largo plazo problemas laborales para las organizaciones como: rotación de personal, ausentismo, pérdida de autoestima, disminución de la productividad y estrés.

En el primer capítulo de este proyecto se encuentra la exposición de los enfoques teóricos del compromiso organizacional y la productividad laboral, definiciones de los términos básicos, factores y dimensiones del compromiso organizacional.

Asimismo, en el segundo capítulo se desarrolla el marco referencial, evidenciando otros estudios realizados en la región y nacionales. El marco metodológico se encuentra en el tercer capítulo, en cual se describe de manera detallada el enfoque, alcance, diseño de la investigación,

población, determinación de la muestra, instrumentos de recolección de datos y su posterior análisis. Finalmente, en el cuarto capítulo se presenta la propuesta, que consiste en plantear estrategias con base a los resultados obtenidos y el contraste de hipótesis, recomendando un plan de estrategias que agregará una base al análisis de la productividad, en su variable de eficacia en relación a el compromiso laboral del personal de anestesiología del Hospital Teodoro Maldonado Carbo.

## **Planteamiento de la Investigación**

### **Objeto de Estudio**

El compromiso organizacional ha sido objeto de estudio de varios autores, lo que motiva a considerar si hay una relación con la productividad laboral, que ha sido poco estudiada; por lo tanto, esta investigación demostrará mediante la aplicación de encuestas, de la cual surge un problema en investigación que nos lleva a plantear dos hipótesis: una hipótesis nula y una hipótesis alternativa, que darán paso al análisis de la relación entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en el área de Anestesiología HETMC.

### **Campo de Acción**

Esta investigación se ejecuta en el área de Anestesiología del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo de la ciudad de Guayaquil, la problemática que se analizará es la relación que existe entre el compromiso organizacional y la productividad laboral, cuyo resultado aportará a dicha institución información particular y de interés para la misma y la comunidad.

### **Planteamiento de Investigación**

El Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo, es un establecimiento de tercer nivel de atención en salud, que oferta en su cartera de servicios 24 especialidades Clínicas, 16 Quirúrgicas, 11 en Diagnóstico y Tratamiento y nueve en Medicina Crítica. Cuenta con más de

1 500 empleados que pertenecen a profesionales de la salud, entre especialistas, licenciados en Enfermería, Auxiliares de Enfermería, médicos generales, tecnólogos y técnicos de apoyo.

El área de Anestesiología consta de 87 profesionales entre médicos, enfermeros y auxiliares, que brindan sus servicios en el área de consulta externa y hospitalización en horarios fijos y turnos rotativos con el fin de abastecer las necesidades institucionales.

Tomando en cuenta que dentro del marco constitucional uno de sus artículos señala que la Salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula con otros derechos que sustenten el buen vivir, la misma que otorga obligatoriedad al cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo que tiene como uno de sus objetivos garantizar a la población servicios de calidad, calidez, eficiente y transparente además de la realización plena de los proyectos de vida, en condiciones de igualdad de oportunidades, de equidad y justicia social, celebrando nuestras diversidades en un Estado Plurinacional e Intercultural; por lo tanto garantizar un número adecuado de profesionales de salud con capacidades profesionales y motivación debería ser es un asunto político serio, ya que se estipula en un programa del Estado Ecuatoriano llamado Plan Nacional del Buen Vivir vigente desde 2017 hasta la fecha.

Al ser un hospital de tercer nivel de atención, es importante recalcar que el servicio que ofrece es de una demanda alta, ya que es a una gran población, por lo que el personal es de suma importancia, es quien tiene el contacto directo con el usuario, por ende, su bienestar y conformidad es menester de este estudio, que permitirá conocer el compromiso organizacional y la productividad laboral del personal y con ello optimizar el servicio.

El análisis del Compromiso Organizacional no es sólo para determinar la permanencia de los empleados, siendo una fuerza de relación e identificación que tiene el individuo, porque los

empleados comprometidos contribuyen a alcanzar los objetivos organizacionales y llevan a mayores niveles de eficiencia según Meyer y Allen (1993).

Robbins y Judge (2019) analizaron que el sentimiento se vio identificado con la organización, citando el sistema tridimensional del compromiso afectivo, compromiso calculado y compromiso normativo por lo cual era necesario identificar los problemas que afectaron su rendimiento en el trabajo, así como las potenciales soluciones a estos problemas y recomendaciones, considerando que Robbins fue el que impulso la teoría de comportamiento organizacional.

La productividad laboral es el comportamiento o la conducta real de los trabajadores, teniendo como variables la eficiencia, eficacia, la mano de obra, las horas trabajadas en base a la productividad, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales que se crean en la atención en salud de la población, por lo tanto, para determinar la calidad del desempeño laboral, es necesario tener en cuenta las condiciones de trabajo, la responsabilidad institucional y el compromiso social como respuesta a las necesidades de la población (Bonilla, 2012, citado en Suarez, 2017).

El presente trabajo es innovador ya que en la literatura no versa un estudio científico que analice la relación entre el compromiso organizacional y la productividad laboral, en la información encontrada solo hay proyectos de investigación, tesis, que hablan sobre este tema.

La productividad laboral y el comportamiento laboral en teoría de investigación tiene como base al humano, dentro del sistema que relaciona la conducta laboral, desempeñando un papel fundamental porque determina la influencia y facilita la comprensión entre los trabajadores; este trabajo pretende hacer una retroprospectiva que defina la importancia que tiene los trabajadores en la productividad laboral, con un análisis de los últimos tres años hasta la actualidad se investigará la correlación entre el compromiso y la productividad de los profesionales.

No puede negarse la posibilidad, que no se relacionen en ningún aspecto en mi teoría, ahora bien existen investigaciones que han tenido éxito relacionando el tema antes mencionado, como la revista latinoamericana de hipertensión en el (vol.14 del año 2019), publicó una investigación donde se evidenció que existe una correlación estadística entre los constructos del clima organizacional y la productividad laboral, argumentando que si el clima laboral es elevado la satisfacción de los profesionales se manifiesta en su desempeño laboral.

El departamento de anestesiología tiene reportes de rotación de personal, atrasos, y algunos reportes de ausentismo, aunque no en pandemia si no después, cuando los índices de mortandad bajaron, debe investigarse lo que paso en este tiempo, porque bajo o subió este reporte, analizar el compromiso organizacional y profesional, además de como se ven afectados, pues su atención es focalizada en las expectativas organizacionales, ver si esto será un problema a largo plazo o solo necesitan descarsar, o mejorar el ambiente laboral y revisar la rotación del personal, ya que esto podría generar inconvenientes que solo afectan a los pacientes.

### **Formulación del Problema**

¿Cuál es la relación del compromiso organizacional y la productividad laboral de los profesionales del Área de Anestesiología del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo?

### **Justificación**

Este trabajo de investigación se articula con la línea de investigación de comportamiento organizacional de la Maestría de Gerencia en Servicios de la Salud de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil; los motivos que llevan a analizar el compromiso organizacional en relación a la productividad laboral son realizar un aporte a la comunidad científica de la universidad, al contar con una investigación adicional en su repositorio, proporcionar información al personal del hospital de Anestesiología del Hospital de Especialidades Teodoro

Maldonado Carbo sobre los resultados obtenidos para comprender los efectos producidos de las variables en este conjunto y de este modo abastecer las necesidades institucionales, a la comunidad porque este permitirá planificar con los resultados las estrategias y perfeccionar los planes del servicio con el fin de brindar una atención adecuada.

Este trabajo de investigación está enfocado en relacionar el comportamiento organizacional y la productividad laboral de los servidores de la salud del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo, teniendo en cuenta que los rápidos cambios en la práctica de los servicios de salud han favorecido el interés en investigar las percepciones y actitudes de los profesionales de la salud: médicos, enfermeras, trabajador social, hacia su trabajo. El rol de estos trabajadores ha sido marcado por la racionalidad en el desempeño de sus funciones, exigiendo el cumplimiento de normas y reglamentos. Cuando ocupan cargos de jefatura, adoptan los supuestos de la gerencia clásica.

La teoría de McLean (1995) manifiesta que, si una empresa no mantiene a sus empleados y prefiere las máquinas, jamás se recuperaría de una banca rota en un supuesto, lo que significa que el talento humano es indispensable para entender y manifestar el desempeño laboral, ya que cuenta con factores en su entorno y ciertos grados de evolución, normativa, continuidad y afectividad que logra en su comprensión del medio.

Desde la perspectiva de los empleados, el compromiso organizacional permite estabilidad laboral, que impacta en prestaciones, jubilación, beneficios sociales, y garantiza cubrir necesidades tanto materiales como psicológicas ya sean reconocimiento, desarrollo de habilidades, socialización, estatus, beneficiando a las familias y la sociedad (McLean, 1995).

El desempeño laboral es la forma como los individuos de una institución trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujetos a las reglas básicas ya establecidas por la institución”.

Sobre esta base se plantea que el desempeño laboral se refiere a la ejecución de las funciones de



los trabajadores de una institución de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar objetivos propuestos.

La investigación tiene implicación teórica dado que proveerá información innovadora y actualizada, ya que se han hecho otras investigaciones sobre compromiso organizacional y la productividad laboral, pero de forma aislada la una de la otra; pocos han sido los trabajos, de tesis o proyectos de investigación donde se profundiza este tema.

Por esta razón el análisis de este tema involucra la relevancia social y al personal de la salud que forman parte de los recursos económicos de nuestro país, aportando información para estudiar formas más eficaces de atención a los usuarios; además este trabajo es factible porque cuento con el apoyo del HETMC, quienes me brindaron toda la información que he requerido para indagar este tema.

### **Preguntas de Investigación**

¿Cuáles son las teorías que sustentan el compromiso organizacional y la productividad laboral?

¿Qué estudios pueden hallarse referente al Compromiso organizacional en relación a la productividad laboral en profesionales de la salud?

¿Cuál es la relación del compromiso organizacional con la productividad laboral de los profesionales del Área de Anestesiología del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo?

¿Qué estrategias de mejora se podrían plantear en el contexto del presente estudio?

### **Hipótesis**

La revisión de la literatura destaca

Ho: El compromiso organizacional no tiene relación positiva y significativa con la productividad laboral de los profesionales del Área de Anestesiología del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo.

Hi: El compromiso organizacional tiene relación positiva y significativa con la productividad laboral de los profesionales del Área de Anestesiología del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Analizar el compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral de los profesionales del área de Anestesiología del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo con el fin de diseñar estrategias que permitan optimizar la atención del servicio.

### **Objetivos Específicos**

- Caracterizar las teorías que fundamentan las variables del presente estudio.
- Compilar los estudios que puedan hallarse referente al compromiso organizacional en relación a la productividad laboral en el sector salud.
- Establecer la metodología adecuada para identificar la relación entre el compromiso organizacional y la productividad laboral de los profesionales del Área de Anestesiología del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo.
- Diseñar estrategias que mejoren la productividad de los colaboradores y que contribuyan a mejorar el servicio a los usuarios internos y externos.

## **Capítulo 1**

### **Marco Teórico y Conceptual**

“En donde quiera que exista una organización, se tendrá la necesidad de comprender el comportamiento organizacional” según Davis y Newstrom (1990, p.125 ), al comenzar a leer esta frase hace referencia a una necesidad que requiere la empresa, desde el comienzo existieron teóricos que entendieron y analizaron por partes a una organización haciendo un camino que, en el devenir del tiempo, seguidores empezaron a perfeccionar las teorías que más adelante ayudarían a entender el comportamiento laboral y su desarrollo productivo, a su vez analizar la satisfacción laboral, temas a tratar en muchos estudios realizados.

#### **Marco Teórico**

##### **Teoría Económica, Física, y Estructural de Taylor y Fayol**

Para Taylor (1911) siendo uno de los padres de la administración científica, al terminar su libro llamado “principios de la administración científica”, mantuvo su postura racional mencionando que: “el hombre trabaja solo por dinero”, con esta idea realizó su tesis diciendo que la relación laboral era la organización racional del trabajo de un operario para que logre crecer la actividad de la industria.

Pero Fayol la expone desde otro ámbito sosteniendo que la racionalización de la estructura y funciones de la organización aumenta la eficiencia de la empresa; “Fayol hizo importantes aportes a los diferentes niveles administrativos, siendo considerado el padre de la Teoría Clásica, donde surge de la necesidad de estudiar lineamientos para dirigir organizaciones complejas, fue el primero en reglamentar el comportamiento gerencial, tiene como parte culminante 14 principios de administración y para la administración es una parte fundamental del trabajo eficiente en cualquier empresa” (Collado, 1997, p.154).

## **Idalberto Chiavenato y la Recolección de Teorías**

Por otra parte, tenemos a Idalberto Chiavenato con su teoría de sistemas aplicadas en una organización, uno de sus principales aportes se enfoca en recopilar teorías administrativas, que son estudiadas y examinadas en más de 35 libros e infinidad de artículos publicados, “define el desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización” (Chiavenato, 2006).

Su teoría, afirmaba que las propiedades de los sistemas no pueden especificarse significativamente en una conclusión y menos aislar sus elementos. Para comprender un sistema se debe estudiar de forma global todas las interdependencias de sus partes; la teoría de los sistemas aplicada a la organización integra la contribución, en particular, de tres campos del conocimiento:

- 1) Tecnología y administración,
- 2) Teoría matemática de la administración y
- 3) Teoría de sistemas

Si mantiene una postura que los elementos son un todo, se estudiaría cada sección como una sola, cuya base no deja de ser el factor humano, pero con un entorno que lo afecta, acercándose directamente al ámbito laboral (Chiavenato, 2006).

Los aportes de estos tres campos se resumen a continuación en: sistema "es un conjunto de unidades recíprocamente relacionadas, del cual se derivan dos conceptos: el de propósito (u objetivo) y el de globalización (o totalidad)" (Bertalanffy, 1968 citado en Chiavenato 2006, p. 411); la particularidad que ejerce poder está dada por el conjunto de elementos que es un todo y no se puede aislar ya que sin esas características los elementos no se pueden estudiar (Chiavenato, 2006).

## Teoría del Sistema Social

La particularidad de otros modelos difiere con esta opinión de estudiar a los elementos como uno solo, ya que 1977 los autores Katz y Kahn: concibe a la organización como sistema social y de roles como un sistema abierto. En donde las transacciones entre la organización y su entorno generan el proceso de transformación (Katz & Kahn, 1977).

- La comunicación: que supera jerarquías y logra que los empleados entiendan las decisiones.
- La organización informal: que "se reconoce en las actitudes y disposiciones basadas en la opinión, en el sentimiento y en la necesidad de asociarse, y no se modifica con rapidez ni procede de la lógica" (Chiavenato, 2006, pp.100-114).

Pues bien, entonces en un resumen se podría analizar que, para el funcionamiento de una empresa, se debe integrar en la actividad laboral que el hombre es un factor importante en el desarrollo de la productividad, esto se podría enlazar con el crecimiento económico de la sociedad y el bienestar de la humanidad (Fernández, 2009).

“De forma coherente y, en consecuencia, un modelo organizacional, de compañía o industrial, contribuye al desarrollo de una sociedad económicamente productiva” (Pearson, 1966; Chiavenato, 2006; Escudero, 2013).

Por otra parte, Hawthorne, menciona a la motivación con sus necesidades como base o ciertamente como un factor preponderante en la parte técnica de la productividad humana (Chiavenato, 2006).

### **Modelo de Escuela de Relaciones Humanas**

Elton Mayo realizó experimentos haciendo pruebas en la compañía Hawthorne, Electric Company, entre 1927 y 1932, donde descubrió que, a pesar de mejorar remuneraciones, horarios, etc., lo que sobresalió y resalto en su investigación fue prestar atención a los empleados dando importancia como personas y que se sentían escuchados, en consecuencia, tenían una mejor actitud, y ánimo y producían más (Gordon, 1997).

### **Teoría de las Jerarquías de las Necesidades**

Maslow, en 1954 comienza a explicar su teoría humanista, haciendo responsable no solo a la necesidad social sino también a otras necesidades básicas para la satisfacción laboral, y exponiendo que existen otros factores, como la necesidad de autorrealización y reconocimiento.

Maslow (1991) diseña una pirámide de cinco niveles (ver figura 1), donde proyecta de forma jerárquica, y establece que la autorrealización debe estar en la cima.

Tomado de La pirámide de Maslow publicada en 1943 en el artículo científico: Una teoría sobre la motivación humana, que fue descrita y explicada posteriormente en el libro *Motivation and Personality* (1954).



**Figura 1.** Pirámide de Maslow

La teoría de Maslow, es severamente criticada por el método científico, sin embargo, tiene méritos por su planteamiento motivacional, ignorado en algunos casos, pero su modelo de necesidades humanas es considerado a nivel universal.

## Psicología Organizacional

Proponiendo un enfoque motivador y humanista también se encuentra a la Psicología organizacional que influye en la teoría administrativa de forma democrática y humanista. La psicología organizacional se encarga de supervisar el trabajo que realizan los colaboradores, evaluar sus necesidades, debilidades y sus fortalezas, monitorear el comportamiento de los empleados de una compañía, empresa, o industria, también llamada Psicología Industrial.

Según Chiavenato (2006), un empleado con título profesional y especializado en la conducta de otro empleado en el ámbito de las organizaciones, es quien puede analizar, si puede mediar en una situación de conflicto, desempeño laboral, adaptabilidad a sus compañeros de trabajo, capacitación constante según requiera su puesto, mantiene al personal actualizado, elabora

clima organizacional por medio de evaluaciones mensuales trimestrales o cada seis meses según el requerimiento, liderazgo y supervisión, comunicaciones.

### **Teoría de Comportamiento Organizacional**

Existe una teoría que se enfoca más al tema de investigación y es la teoría de comportamiento organizacional, cuyo fundador es Stephen Robbins un autor de origen estadounidense que posee publicaciones de libros, de temas como la gestión empresarial y del comportamiento organizacional, en su análisis hace una investigación sobre el impacto del talento humano, estructura y grupos como factor dominante en el comportamiento dentro de las organizaciones.

Esta teoría “establece que la fuerza de una tendencia para actuar en cierta forma depende de la fuerza de la expectativa de que el acto se acompañará de cierto resultado y de la atracción que este último tiene para el individuo” (Robbins, 1999, p. 139).

A causa de la magnitud y los efectos que en la actualidad tiene el compromiso organizacional y la productividad de los trabajadores en las organizaciones y encontrando que este estudio en relación a profesionales de la salud es aún poco ahondado, en el capítulo presente se realiza una revisión de los enfoques teóricos del compromiso organizacional y de la productividad laboral

Según Gomez, Recio, Avalos y Gonzalez (2013) el compromiso organizacional al igual que la satisfacción laboral, son condicionantes en el comportamiento de los individuos dentro de las organizaciones, lo cual determina en las personas un “enraizamiento, arraigo y permanencia” (Guedez, 1998, p. 57), generando en el comportamiento “eficacia, diferenciación, innovación y adaptación” (Valle, 1995, p. 74).

### **Marco Conceptual**

#### **Compromiso Organizacional**

En la revisión de Zapata (2018) quien cita a algunos autores como Robbins, Decenzo, y Coulter (2013) para quienes el compromiso organizacional es como una actitud laboral. Su



definición es más que el entusiasmo y el involucramiento que presentan los trabajadores cuando están en la empresa. El compromiso organizacional es la conexión, la lealtad, la satisfacción y la identificación del trabajador con la empresa. Cuando los trabajadores están comprometidos, los costos de incorporación y elección disminuyen, pues estos trabajadores permanecen laborando más años que los trabajadores que no están comprometidos.

### **Dimensiones del Compromiso Organizacional**

Meyer et al. (1993) desarrollaron una propuesta sobre el compromiso organizacional, la cual se conoce como el modelo tridimensional, en la que definen las tres dimensiones que, a su vez, se dividen en seis variables cada una. Según Marín, Melgar y Castaño (1998), las cuales se describen a continuación:

#### **Compromiso Afectivo**

Se refiere a la relación emocional que las personas forjan con la organización, ya que refleja el apego emocional y sentimental al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, disfrutan de su permanencia en la organización. Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización (puede ser un deseo) como señalan Meyer et al. (1993).

#### **Compromiso de Continuidad**

Señala el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. Es decir, el trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo; así como también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, se incrementa su apego con la empresa (es una necesidad) como plantea Meyer et al. (1993).

## **Compromiso Normativo**

Es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones; por ejemplo, cuando la institución cubre la colegiatura de la capacitación; se crea un sentido de reciprocidad con la organización. En este tipo de compromiso se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador (siendo esto un deber) (Meyer et al., 1993).

## **Factores del Compromiso Organizacional**

Según Aldana, Tafur y Leal (2018) el compromiso con la organización según va más allá de la lealtad, e incluye una contribución activa para alcanzar las metas de la organización, puesto que representa una actitud más amplia que la satisfacción laboral por que se aplica a toda la institución y no solo al empleo, de ahí que existan diferentes factores algunos con connotación positiva y otros negativos. Según Gómez (2006) citado por Ríos, Telles y Ferrer (2010) hay factores que inciden de manera positiva en el compromiso organizacional como las competencias personales percibidas, consideraciones de líder o el liderazgo como tal. Y con una influencia más alta en el compromiso se encuentra la motivación interna, las implicaciones en el puesto de trabajo, la satisfacción personal global, como también la satisfacción con el propio trabajo, esa predisposición para ser promocionado o con el sistema de supervisión.

En continuidad también existen factores negativos incidentes como la ambigüedad del rol, conflictividad del puesto de trabajo y el estrés, entre otros. Según Meyer y Allen (1997) y Córdoba (2005) los factores que afectan la dimensión afectiva son: características personales: en este apartado ubicaron algunas características propias del trabajador como edad, sexo y

antigüedad; características de tipo organizacional: en cuanto a esta subcategoría, los autores refieren ante todo a la percepción que inspiran en sus trabajadores, las políticas que la empresa posee; experiencias dentro de la organización: según estos autores es en este apartado donde se han hallado las correlaciones más fuertes, pues a su consideración a medida que el individuo ve satisfechas sus expectativas y/o necesidades por parte de la organización o gracias a ésta, en la misma medida dicho trabajador se irá sintiendo atado a su organización, por lo que irá desarrollando un alto grado de compromiso de carácter afectivo.

En la dimensión continuidad, los factores relevantes están la alternativa y las inversiones; dentro de la categoría alternativa, encontramos las percepciones particulares de cada individuo sobre sus destrezas y/o habilidades y la capacidad de transferir estas a la organización y en la categoría inversiones, se encontró que el individuo tenderá a valorar el tiempo y dedicación que le ha costado la adquisición de sus destrezas y habilidades y el costo que le implicaría la posibilidad de trasladarse a otra organización. Este tercer componente es el llamado normativo, el cual tiene que ver con el sentimiento de obligación que tiene el individuo a permanecer en la organización porque piensa que eso es lo correcto, es lo que debe de hacer. Este sentimiento de lealtad del individuo con la organización puede deberse a presiones de tipo cultural o familiar entre otros.

### **Productividad Laboral**

Para Bonilla (2012) y Suarez (2017) el análisis del comportamiento de la productividad laboral se debe tener en cuenta variables como el nivel de formación y la experiencia de los trabajadores, otros autores incluyen como variables de influencia en la productividad laboral el nivel de tecnología que posee la organización (Villamil, 2003). De acuerdo a lo estipulado por la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) en el año 2013, se considera que la baja

productividad laboral es la principal causante del pobre crecimiento económico que han tenido los países en América Latina, durante las últimas tres décadas (Aravena & Fuentes, 2014).

Salazar, Guerrero, Machado y Cañedo (2013) hacen referencia que un trabajador es un ser biopsicosocial, por tanto; su salud, bienestar y felicidad son partes integrantes no sólo de la vida sino también del trabajo, pero el bienestar y la felicidad no se pueden administrar, porque son reflejo de la armonía física y psicológica con el medio, su percepción es también vital.

En su revisión Jaimes, Luzardo y Rojas (2018) hacen referencia a algunos autores sobre la productividad estudiada por diversas disciplinas; la que presenta sus orígenes en las ciencias económicas, siendo reconocido Adam Smith, como quien introdujo el concepto en “la riqueza de las naciones” desde la ingeniería.

Satish et al. (2013) plantearon que la productividad es en gran medida una función de la toma de decisiones en varios niveles, y debería ser entendida en las organizaciones, caracterizadas en el contexto actual por condiciones de volatilidad, incertidumbre, complejidad, ambigüedad y retroalimentación retardada. Cequea y Rodríguez (2012) develan la multidimensionalidad del concepto al enunciar que la productividad es “el resultado de la articulación armónica entre la tecnología, la organización y el talento humano, combinando en forma óptima o equilibrada los recursos para la obtención de los objetivos”. Por esto, los gobiernos y empresas propenden por la mejora de la productividad en las organizaciones; “el objetivo principal de una nación es conseguir un alto y creciente nivel de vida para sus ciudadanos, la actitud para hacerlo depende de la productividad con la que se empleen la mano de obra y el capital (Porter, 2003, p. 168); de otro lado, el Consejo Privado de Competitividad de Colombia lo reafirma: “el principal desafío que enfrenta el sector privado es el aumento de su productividad” (Consejo Privado de Competitividad, 2016).

Para Salazar et al. (2009) no existe receta alguna capaz de garantizar la salud de un individuo: brota de su actitud; de su espíritu de crecer y auto superarse; de la voluntad de competir solidariamente y vencer; de la responsabilidad por una vida sana; de la aceptación de las incertidumbres de la vida, de incluir y compartir; así como de defender firmemente sus valores y un objetivo para su vida. La salud proviene entonces, en gran parte, de las relaciones humanas y con el entorno, y es el resultado del desarrollo armónico de la sociedad (en su conjunto) sobre la base del cual es posible brindar a los ciudadanos diversas opciones políticas, económicas, legales, ambientales, educativas, de bienes y servicios, de ingreso, empleo, recreación y participación social, con vista a que, tanto individuo como sociedad, desarrollen sus potencialidades en aras de un bienestar pleno.

Para que el ambiente laboral se convierta en fuente de salud debe existir un clima que cree confianza y favorezca la eliminación de sentimientos y actitudes negativas hacia la organización o algunos de sus miembros. Deberá sentirse que se hace algo útil, algo que proporciona un sentido al esfuerzo que se realiza. Cada individuo debe sentir la preocupación de la organización por sus necesidades y problemas. Un clima positivo favorece el cumplimiento de los objetivos generales que persigue la organización a partir de la existencia de un mayor sentimiento de pertenencia hacia ella. Por el contrario, un clima negativo supone una falta de identificación con sus objetivos y metas, así como un deterioro del ambiente de trabajo, que ocasiona situaciones de conflicto, bajo rendimiento, ausencias e ineficacia. (Salazar et al., 2009).

El descontento puede manifestarse de muchas formas. Su expresión más directa es la fluctuación laboral, que puede ser real —según el número de bajas ocurridas en la organización en un período determinado—, y potencial, que se expresa en el deseo de cambiar de trabajo. A esta última se debe prestar especial atención porque, de no variar las condiciones que provocan insatisfacción, puede convertirse en una fluctuación real.

Una organización con una baja calidad de vida o un clima organizacional deficiente puede dañar la salud mental y física de su colectivo laboral. Los factores de riesgo ambientales que pueden atentar contra la salud mental suelen provocar efectos a corto plazo. Estos se manifiestan en cambios del estado de ánimo y del afecto, en el tipo de sentimientos de placer o entusiasmo o un estado de ánimo depresivo los cuales van acompañados a menudo de cambios de comportamiento. Pensemos, por ejemplo, en la inquietud, en el afrontamiento paliativo —como el consumo de alcohol— o en la conducta evasiva, así como en los comportamientos negativos ante resolución activa de problemas (Salazar et al., 2009).

## Capítulo 2

### Marco Referencial

En búsqueda de una solución o analizar el problema que causa al hacer una investigación sobre la productividad, es necesario comprender donde empieza todo, las empresas, las compañías, las industrias, tienen objetivos similares, uno, es generar empleos, brindando su aporte para la sociedad, dos, empezar a producir para incrementar sus propios ingresos, y tres, mantenerse vivos en el mercado económico.

En el Ecuador existen estudios científicos avalados por universidades como requisito de graduación, se citan algunos estudios que hablan de satisfacción laboral, productividad y comportamiento laboral, y en algunos casos hicieron una correlación para examinar que relación tenían, o si la idea principal de entrelazar satisfacción, comportamiento y productividad era la correcta, aunque todos coincidieron que de alguna forma si se vinculan aún hay la expectativa de cómo y porque lo hacen.

Es el caso de un estudio de Maestría Profesional en Desarrollo del Talento Humano, hace la investigación de la Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en una entidad pública ecuatoriana, cuyo autor es el magíster Paúl Marcelo Salazar Cueva (2018); la idea de analizar a una institución pública y evaluar la satisfacción, buscaba identificar si la variable de satisfacción laboral tiene relación e influencia sobre la variable de compromiso organizacional, análisis que se ejecutó en el personal del Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en el año 2017.

Esta investigación hizo una reseña histórica de la institución, hizo un análisis de carácter de cuantitativo porque compendia las percepciones de sus colaboradores en su entorno laboral, evaluando la satisfacción laboral y su compromiso organizacional; para hacer una evaluación

científica que se pudiera medir y evidenciar utilizo para la satisfacción laboral el cuestionario S20/23, de Josep Meliá y José Peiró, mientras que para el compromiso se aplicó el cuestionario TCM Employee Commitment, de John Meyer y Natalie Allen; las encuestas se llevaron a cabo a una muestra de 290 personas.

Según Fernández y Batista (2015, p.145) en su compilación se debe establecer la relación existente entre satisfacción laboral y compromiso organizacional, se usa la prueba del chi-cuadrado; “metodología estadística que permite determinar la existencia de diferencias entre los valores observados y los esperados de un conjunto de datos.

El procesamiento de datos se ejecutó por medio de la herramienta estadística DYANE versión 4. Del análisis efectuado se determinó que el nivel de satisfacción laboral, del personal del Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para el año 2017 es del 70,96%; mientras que el nivel de compromiso organizacional es del 69,91%. Además, se evidencia que existe una relación significativa entre la variable de satisfacción laboral y la variable de compromiso organizacional, es decir que el personal del Banco que tiene satisfacción laboral, tiende a encontrarse comprometido con la organización.

Esta investigación fue hecha en el Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (BIESS) arroja cifras entre compromiso y satisfacción laboral, que fueron analizadas por un, método científico, donde el personal al encontrarse satisfecho se ve comprometido con la organización.

Entre otros estudios realizados en la región y nacionales en su estudio Macedo, Ferreira y Bras (2012) titulado “Compromiso organizacional de los profesionales de enfermería y apoyo organizacional percibido”, Brasil, cuyo objetivo fue evaluar el apoyo organizacional percibido, el compromiso organizacional de los profesionales de enfermería, y la relación entre ambas; el enfoque fue cuantitativo, tipo de investigación descriptiva con un nivel correlacional, el



método de la investigación fue el hipotético deductivo, con una muestra consta de 611 enfermeros, siendo representativa con un intervalo de confianza del 95% y un error de muestreo <4%. Respecto a los resultados: el registro del número de enfermeros en diciembre del año 2011.

Se separan mediante las categorías profesionales de: especialista, jefe y docente, enfermero, enfermero general, así como de todas las regiones del país; la mayoría son mujeres (75.5%), el 59.7% son menores de 40 años de edad. En cuanto a la relación entre el compromiso normativo y afectivo y el apoyo organizacional percibido, el coeficiente de correlación de Pearson, faculta comprobar su significación estadística. Entre el apoyo organizacional percibido y el compromiso afectivo, el valor es significativo y positivo ( $r= 0.628$ ;  $p < 0.001$ ). Entre el apoyo organizacional percibido y el compromiso normativo, el valor es también significativo y positivo ( $r= 0.620$ ;  $p < 0.001$ ).

### **Estudios Internacionales**

En la tesis titulada Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores de una Entidad Pública de Salud, Lima-2016, de Zapata (2018), tiene un análisis estadístico de característica descriptivo-correlacional. La tesis se basó teóricamente en la variable 1: Compromiso organizacional con la teoría de Allen y Meyer (2012) y el sustento teórico en la variable 2: la Productividad con la teoría de Gutiérrez (2014). En relación a la hipótesis general, se obtuvo el valor de 0.894 consiguiendo una correlación significativa alta al nivel 0,01 y la sigma bilateral es de 0.000 siendo este menor que el parámetro teórico 0,05 interpretado por el SPSS 23, por consiguiente, la hipótesis alterna se cumple entonces: “Existe relación entre el compromiso organizacional y la productividad en los trabajadores de una entidad pública de salud, Lima-2016”.

En cuanto el estudio de Gomez, Recio, Avalos y Gonzalez (2013) “Compromiso organizacional y satisfacción laboral y variables demográficas en los empleados SLP en la Universidad Autónoma De San Luis De Potosí, México” desarrolló una investigación cuyo objetivo principal fue determinar la relación existente entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional considerando las variables sociodemográficas en los empleados SLP en la Universidad Autónoma De San Luis De Potosí, México.

La población son los colaboradores que trabajaron de la ciudad de Rio verde. siendo la muestra de 196 trabajadores de las organizaciones, se implementó la encuesta utilizando el instrumento del cuestionario integrado por 30 preguntas, dividida por siete variables de tipo socio demográfico , 18 preguntas para la medición el compromiso organizacional y 12 preguntas para la medición de satisfacción laboral donde se resuelve que el compromiso organizacional de los trabajadores puede ser repercutido positiva como negativamente por las variables sociodemográficas.

Para Aldana et al. (2018) en su estudio, de acuerdo con lo expuesto por los entrevistados en las entidades tanto públicas como privadas, el compromiso del profesional de enfermería en estas empresas está más relacionado a las variables de tipo organizacional mencionadas por Meyer y Allen (1997); entre estas se destacan la naturaleza del trabajo, la descripción del puesto, la comunicación, el grado de participación en la organización, los beneficios y apoyos extralegales y los estilos de liderazgo de los directivos como componentes decisivos para mantener el compromiso.

Promoviéndose básicamente diferencias en la fuente de compromiso, en el caso de las públicas, el compromiso se valora por el componente de continuidad reflejado en la contratación y en los beneficios brindados por parte de la organización los cuales le proporciona crecimiento y seguridad al profesional, siendo esto consecuente con lo propuesto por la dimensión normativa al

brindarle contratos indefinidos y prebendas económicas, componente que genera en los profesionales relaciones laborales significativas con un mayor compromiso afectivo manifestado hacia la entidad mediante conductas de ciudadanía, valores, liderazgo y crecimiento personal.

A diferencia del compromiso del profesional de enfermería de la entidad privada en donde su fuente de compromiso es claramente normativo, ya que la relación es exclusivamente laboral, propiciándose una entrega total de saberes, competencias, uso de su tiempo con esfuerzos adicionales provocando un componente de sobrecarga laboral que conlleva a su vez a un bajo nivel de compromiso en la dimensión de continuidad y afectiva, entonces el profesional valora esa posibilidad de emigrar en busca de nuevas oportunidades laborales, que se refleja en las organizaciones de salud en una alta rotación laboral. De ahí la necesidad de establecer una dinámica del compromiso en sus diferentes dimensiones, que se flexibilice en busca de objetivos comunes para los involucrados.

El departamento de anestesiología del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo se encarga de procesos y subprocesos para realizar los procedimientos en distintas áreas del hospital, colaboran en consulta externa, hospitalización y con las diferentes especialidades; En siguiente cuadro se explica las características de los procesos que se realizan en el departamento de anestesiología:

**Tabla 1. Cuadro de Caracterización de Procesos**

MACROPROCESO	PROCESO	SUBPROCESO	PROCEDIMIENTO
<b>ATENCIÓN MÉDICA DE ANESTESIOLOGÍA Y TERAPIA DEL DOLOR AL AFILIADO</b>	ATENCIÓN MÉDICA ESPECIALIZADA INTRAHOSPITAL ARIA	PREANESTESI CO	- Valoración preanestésica en pacientes hospitalizados que requieren procedimiento quirúrgico para resolución de su patología.
		TRANSANEST ESICO	- Valoración y Manejo Anestésico de paciente durante procedimiento quirúrgico
		POSTANESTE SICO	- Valoración y Manejo de paciente durante recuperación Post Anestésica
		INTERVENCIO	Procedimientos no

MÉDICA	NISMO	quirúrgicos para
ESPECIALIZA		manejo y tratamiento
DA ASISTIDA		del dolor crónico
	APOYO DE	- Asistencia
	PROCEDIMIE	anestésica y
	NTOS	manejo de la
	DIAGNÓSTIC	vía aérea en
	OS Y	procedimiento
	TERAPÉUTIC	s no
	O	quirúrgicos
		- Procedimiento
		s para
		diagnóstico
		- Procedimiento
		s para manejo

Los tiempos de las jornadas de trabajo y los turnos que cubren los profesionales de la salud del departamento de Anestesiología del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo, son ejecutados en diferentes departamentos tales como en el área Intrahospitalaria donde hay tres grupos de profesionales un grupo labora en turno de 8 horas en la mañana (7:00 am – 15:30 pm) de lunes a viernes, un segundo grupo labora 8 horas en la tarde (15:00 pm – 22:30 pm) de lunes a viernes y un tercer grupo en horarios rotativos de 24 horas.

En preanestésico Hospitalización se atienden de 10 a 15 pacientes, en transanestésico se manejan de 20 a 25 pacientes y en el postanestésico se brinda una atención personalizada entre 20

a 25 pacientes diarios; en las áreas de Apoyo Diagnostico acuden de las diferentes especialidades alrededor de 45 pacientes, en los procesos de terapia del dolor se realizan técnicas de Intervencionismo a 10 pacientes diarios y atención ambulatoria a 25 pacientes y en consulta externa para atención preanestésico 30 pacientes.

## **Marco Legal del Departamento de Anestesiología**

### **Introducción**

La Anestesia (“insensibilidad”) es un proceso médico controlado, cuya especialidad encargada es la Anestesiología, en la que se usan fármacos con el objetivo de bloquear la sensibilidad, brindar relajación neuromuscular y mantener hipnosis para que de esta manera se logren realizar los procedimientos quirúrgicos previstos en el paciente, sin que este sienta dolor y sin olvidarse de su bienestar íntegro; en cada uno de los procedimientos anestésicos, se trazan algunos objetivos como por ejemplo bienestar clínico, adecuados planos para el buen desempeño del cirujano, entre otros.

La Anestesiología como especialidad, ha ido evolucionando paulatinamente y se han registrado cambios importantes a lo largo de su historia, pues se ha expandido más allá de su ambiente quirúrgico, de tal manera que ésta reconocida actividad profesional últimamente es conocida como “Medicina Peroperatoria”, señala que es la práctica de la Medicina que abarca todos los aspectos de la asistencia que se da a los pacientes, en una situación continua de atención, desde la decisión de operar, hasta el alta del enfermo luego de la cirugía e incluso más allá.

## **Misión y Visión**

El objetivo general de este servicio está orientado a mantener y mejorar el Sistema Sanitario del IESS a través de esta casa de salud, contribuyendo a mejorar el patrón asistencial y de gestión, para que las prestaciones que se ofrecen a la población sean cada vez mayores y con altos niveles de calidad y eficiencia, mediante una utilización racional de los recursos disponibles.

### **Misión:**

El servicio de Anestesiología y Terapia del dolor tiene como misión prioritaria brindar atención de salud especializada a través de estándares nacionales e internacionales para los afiliados, derechos habientes de la seguridad social y beneficiarios de la Red Pública Integral de Salud contribuyendo al buen vivir, atendiendo a sus necesidades individuales como paciente y como persona. Es también una misión esencial ofrecer la mejor calidad en sus actividades, con el fin de lograr la excelencia en el servicio a la sociedad.

Por otro lado, el área tiene la misión de prestar especial atención a las personas que lo componen, especialmente aquellos que apuestan por el desarrollo de una misión común, y de manera especial motivar el desarrollo científico, profesional y personal y promover su satisfacción.

### **Visión:**

Ser reconocidos a nivel mundial por la excelencia en la atención especializada promoviendo una conducta de mejoramiento continuo, fomentando la investigación y docencia dentro de las

instalaciones del establecimiento de salud, dotados con equipamiento especializado y tecnología de punta a fin de garantizar mejores condiciones de la población atendida.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Utilizar los conocimientos de las ciencias básicas, clínicas y de especialidad en los cuidados de la salud y en la solución de los problemas relacionados con la aplicación de anestesia en los procedimientos médico quirúrgicos y terapia del dolor.

### **Objetivos Específicos**

- ✓ Realizar una adecuada visita pre anestésica, tanto por los médicos tratantes del servicio cuanto por los médicos residentes de anestesiología.
- ✓ Optimizar la organización del ingreso a quirófano de pacientes ambulatorios, hospitalizados y de áreas críticas.
- ✓ Mejorar la atención concerniente a los procedimientos anestésicos fuera de quirófano.
- ✓ Determinación de los fármacos anestésicos más fisiológicos y el modo óptimo de administración para obtener el mayor efecto de protección de los órganos y los menores efectos secundarios postoperatorios.
- ✓ Manejo individualizado de pacientes con comorbilidades y en estado de embarazo.
- ✓ Descripción de la farmacocinética de diversos antibióticos en pacientes críticos con función renal alterada.



- ✓ Manejo óptimo de hemoderivados y estrategias para manejo de hemorragia masiva en el periodo peroperatorio.
- ✓ Cuidar del paciente postquirúrgico lo concerniente al estado hemodinámico y manejo adecuado del dolor.
- ✓ Intervenir en el manejo del dolor crónico en pacientes de manera farmacológica e intervencionista.

## **LEY ORGANICA DE SALUD**

### **Capítulo III**

#### **DERECHOS Y DEBERES DE LAS PERSONAS Y DEL ESTADO EN RELACIÓN CON LA SALUD**

Art. 7.- Toda persona, sin discriminación por motivo alguno, tiene en relación a la salud, los siguientes derechos:

- a) Acceso universal, equitativo, permanente, oportuno y de calidad a todas las acciones y servicios de salud;
- b) Acceso gratuito a los programas y acciones de salud pública, dando atención preferente en los servicios de salud públicos y privados, a los grupos vulnerables determinados en la Constitución Política de la República;

Nota:

Por Disposición Derogatoria de la Constitución de la República del Ecuador (R.O. 449, 20-X-2008), se abroga la Constitución Política de la República del Ecuador (R.O. 1, 11-VIII-1998), y toda norma que se oponga al nuevo marco constitucional.

- c) Vivir en un ambiente sano, ecológicamente equilibrado y libre de contaminación;

- d) Respeto a su dignidad, autonomía, privacidad e intimidad; a su cultura, sus prácticas y usos culturales; así como a sus derechos sexuales y reproductivos;
- e) Ser oportunamente informada sobre las alternativas de tratamiento, productos y servicios en los procesos relacionados con su salud, así como en usos, efectos, costos y calidad; a recibir consejería y asesoría de personal capacitado antes y después de los procedimientos establecidos en los protocolos médicos. Los integrantes de los pueblos indígenas, de ser el caso, serán informados en su lengua materna;
- f) Tener una historia clínica única redactada en términos precisos, comprensibles y completos; así como la confidencialidad respecto de la información en ella contenida y a que se le entregue su epicrisis;
- g) Recibir, por parte del profesional de la salud responsable de su atención y facultado para prescribir, una receta que contenga obligatoriamente, en primer lugar, el nombre genérico del medicamento prescrito;
- h) (Sustituido por la Disp. Reformatoria Tercera de la Ley s/n, R.O. 53-2S, 29-IV2022) – Ejercer la autonomía de su voluntad a través del consentimiento informado por escrito, o por cualquier otro medio adecuado y tomar decisiones respecto a su estado de salud y procedimientos de diagnóstico y tratamiento, salvo en los casos de urgencia, emergencia o riesgo para la vida de las personas y para la salud pública. Las niñas, adolescentes, mujeres y personas de la diversidad sexo genérica con posibilidad de gestar pueden expresar de manera libre y autónoma, su deseo de interrumpir voluntariamente el embarazo en casos de violación, según lo establecido en la Ley de la materia;
- i) Utilizar con oportunidad y eficacia, en las instancias competentes, las acciones para tramitar quejas y reclamos administrativos o judiciales que garanticen el cumplimiento de sus

derechos; así como la reparación e indemnización oportuna por los daños y perjuicios causados, en aquellos casos que lo ameriten;

j) Ser atendida inmediatamente con servicios profesionales de emergencia, suministro de medicamentos e insumos necesarios en los casos de riesgo inminente para la vida, en cualquier establecimiento de salud público o privado, sin requerir compromiso económico ni trámite administrativo previos;

k) Participar de manera individual o colectiva en las actividades de salud y vigilar el cumplimiento de las acciones en salud y la calidad de los servicios, mediante la conformación de veedurías ciudadanas u otros mecanismos de participación social; y, ser informado sobre las medidas de prevención y mitigación de las amenazas y situaciones de vulnerabilidad que pongan en riesgo su vida; y,

l) No ser objeto de pruebas, ensayos clínicos, de laboratorio o investigaciones, sin su conocimiento y consentimiento previo por escrito; ni ser sometida a pruebas o exámenes diagnósticos, excepto cuando la ley expresamente lo determine o en caso de emergencia o urgencia en que peligre su vida.

(...) (Agregado por la Disp. Reformatoria Segunda de la Ley s/n, R.O. 53-2S, 29-IV2022). -

Acceder a un proceso seguro y digno, y a una atención de calidad, para interrumpir de manera voluntaria el embarazo en casos de violación;

Art. 8.- Son deberes individuales y colectivos en relación con la salud:

- a) Cumplir con las medidas de prevención y control establecidas por las autoridades de salud;
- b) Proporcionar información oportuna y veraz a las autoridades de salud, cuando se trate de enfermedades declaradas por la autoridad sanitaria nacional como de notificación obligatoria y responsabilizarse por acciones u omisiones que pongan en riesgo la salud individual y colectiva;

- c) Cumplir con el tratamiento y recomendaciones realizadas por el personal de salud para su recuperación o para evitar riesgos a su entorno familiar o comunitario;
- d) Participar de manera individual y colectiva en todas las actividades de salud y vigilar la calidad de los servicios mediante la conformación de veedurías ciudadanas y contribuir al desarrollo de entornos saludables a nivel laboral, familiar y comunitario; y,
- e) Cumplir las disposiciones de esta Ley y sus reglamentos.

Art. 9.- Corresponde al Estado garantizar el derecho a la salud de las personas, para lo cual tiene, entre otras, las siguientes responsabilidades:

- a) Establecer, cumplir y hacer cumplir las políticas de Estado, de protección social y de aseguramiento en salud a favor de todos los habitantes del territorio nacional;
- b) Establecer programas y acciones de salud pública sin costo para la población;
- c) Priorizar la salud pública sobre los intereses comerciales y económicos;
- d) Adoptar las medidas necesarias para garantizar en caso de emergencia sanitaria, el acceso y disponibilidad de insumos y medicamentos necesarios para afrontarla, haciendo uso de los mecanismos previstos en los convenios y tratados internacionales y la legislación vigente;
- e) Establecer a través de la autoridad sanitaria nacional, los mecanismos que permitan a la persona como sujeto de derechos, el acceso permanente e ininterrumpido, sin obstáculos de ninguna clase a acciones y servicios de salud de calidad;
- f) Garantizar a la población el acceso y disponibilidad de medicamentos de calidad a bajo costo, con énfasis en medicamentos genéricos en las presentaciones adecuadas, según la edad y la dotación oportuna, sin costo para el tratamiento del VIH-SIDA y enfermedades como hepatitis, dengue, tuberculosis, malaria y otras transmisibles que pongan en riesgo la salud colectiva;

g) Impulsar la participación de la sociedad en el cuidado de la salud individual y colectiva; y, establecer mecanismos de veeduría y rendición de cuentas en las instituciones públicas y privadas involucradas;

h) Garantizar la asignación fiscal para salud, en los términos señalados por la Constitución Política de la República, la entrega oportuna de los recursos y su distribución bajo el principio de equidad; así como los recursos humanos necesarios para brindar atención integral de calidad a la salud individual y colectiva;

Nota: Por Disposición Derogatoria de la Constitución de la República del Ecuador (R.O. 449, 20-X-2008), se abroga la Constitución Política de la República del Ecuador (R.O. 1, 11-VIII-1998), y toda norma que se oponga al nuevo marco constitucional.

i) Garantizar la inversión en infraestructura y equipamiento de los servicios de salud que permita el acceso permanente de la población a atención integral, eficiente, de calidad y oportuna para responder adecuadamente a las necesidades epidemiológicas y comunitarias.

## Capítulo 3

### Marco Metodológico

En el capítulo a continuación se revisará de manera detallada la metodología de investigación a utilizar en este estudio, comprendido por el método y enfoque, diseño de la investigación, las variables de investigación identificadas, alcance de la investigación, determinación de la muestra e instrumento utilizado para la recopilación de la información y su posterior análisis.

Para fines pertinentes se realizará la recolección de datos más relevante sobre el compromiso laboral y poder relacionarlo con la productividad laboral, involucrando al personal del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo (HETMC) área de anestesiología, se utiliza un enfoque cuantitativo; mediante la aplicación de un instrumentos: el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997), los cuestionarios se tomaran al personal luego de eso se tabulara los datos en una hoja de cálculo de Microsoft Excel.

### Enfoque

El enfoque de la presente investigación es cuantitativo, para Hernández, Fernández y Baptista (2014) (que representa, un conjunto de procesos) es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no se puede “brincar” o eludir pasos. El orden es riguroso, aunque desde luego, se puede redefinir alguna fase. Parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se traza un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones respecto de la o las hipótesis, es decir que el enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos

para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar.

### **Diseño de Investigación**

En este estudio el diseño es de tipo no experimental y de corte transversal; citando a Hernández et al. (2017, p. 152) “la investigación no experimental, se define como estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos”.

En una investigación no experimental no se procrea ninguna situación, sino que se observan situaciones existentes, no producidas intencionalmente en la investigación por quien la realiza. En la investigación no experimental las variables independientes acontecen y su manipulación no es posible, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir en ellas, porque ya se desarrollaron, así mismo sus efectos.

“La investigación experimental tiene alcances iniciales y finales correlacionales y explicativos. La investigación no experimental es sistemática y empírica en la que las variables independientes no se manipulan porque ya han sucedido.” (Hernández et al., 2017, p. 153). Las inferencias sobre las relaciones entre variables se realizan sin intervención o influencia directa, y dichas relaciones se observan tal como se han dado en su contexto natural. En la investigación no experimental se está más cerca de las variables formuladas hipotéticamente como “reales” y, en consecuencia, se tiene mayor validez externa (posibilidad de generalizar los resultados a otros individuos y situaciones comunes) (Gutiérrez, 2010).

“Los diseños de investigación transaccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único (Liu, 2008; Tucker, 2004). Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como “tomar una fotografía” de algo que sucede” (Hernández et al., 2017, p. 154).

## **Alcance**

Según Tapia (2016) el tipo de investigación descriptiva sirve para analizar cómo es y cómo se manifiesta un fenómeno y sus componentes. Permiten detallar el fenómeno estudiado básicamente a través de la medición de uno o más de sus atributos; tipo correlacionales: su pretensión es visualizar cómo se relacionan o vinculan diversos fenómenos entre sí, o si por el contrario no existe relación entre ellos, describe vinculaciones y asociaciones entre categorías, conceptos, variables, sucesos, y si establecen procesos de causalidad entre tales términos se consideran correlaciones/causales. Lo principal de estos estudios es saber cómo se puede comportar una variable conociendo el comportamiento de otra variable relacionada (evalúan el grado de relación entre dos variables). Este estudio es de tipo descriptivo y correlacional porque describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, ya sea en términos correlacionales, o en función de la relación causa-efecto (Hernández et al., 2017, p. 158).

Este estudio correlacional pretende realizar descripciones comparativas entre grupos de colaboradores que se sienten identificados, comprometidos con la institución y con los que no, lo que a su vez se podría ver reflejado en la productividad de cada grupo.

## **Técnicas de Recopilación de Datos**

El proceso de recopilación de datos y la selección de las técnicas más adecuadas, se realiza en función del problema, las características de los datos y la metodología a utilizar, como en este estudio que se realizará con el método cuantitativo. Por lo que, esta obtención de datos de la realidad es de gran importancia para obtener la respuesta al problema de investigación planteado en las fases iniciales del proceso.



Por lo tanto, se utiliza como instrumento para la colecta de datos una encuesta en cuya parte introductoria se incluye asuntos de carácter sociodemográfico, edad, género, nivel de estudios, tiempo de servicio, vínculo laboral y tipología de horario.

Por las características del estudio se realizará en la segunda parte un cuestionario elaborado con la técnica de Likert; las llamadas escalas Likert según Matas (2018) son instrumentos psicométricos donde el encuestado debe indicar su acuerdo o desacuerdo sobre una afirmación, ítem o reactivo, lo que se realiza a través de una escala ordenada y unidimensional Bertram (2008). Estos instrumentos suelen ser reconocidos entre los más utilizados para la medición en Ciencias Sociales (Cañadas & Sánchez, 1998; Dawes, 1975), se hace especificando el nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración (elemento, ítem o reactivo). La escala de Likert permitirá establecer el nivel de compromiso organizacional que tienen los profesionales. La escala se llama así por Rensis Likert, que publicó en 1932 un informe describiendo su uso, también denominada Método de Evaluaciones Sumarias.

Se utilizará el cuestionario de Meyer y Allen, traducido al español por Arciniega y González (2012), mide las dimensiones compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo mediante 18 reactivos (Meyer & Allen, 1993). (Apéndice 1).

### **Variable**

Es una propiedad o característica observable en un objeto de estudio, que puede adoptar o adquirir diversos valores y esta variación es susceptible de medirse.

Variable dependiente: (y) reciben este nombre las variables a explicar, o sea el objeto de investigación, que se intenta explicar en función de otras variables.

Variable independiente: (x) son las variables explicativas, o sea los factores susceptibles de explicar las variables dependientes (Tapia, 2016).

Por lo tanto, en este estudio la variable independiente será el Compromiso Organizacional, mientras que la variable dependiente será la Productividad laboral.

### **La Productividad Laboral**

La productividad, en un estudio de Suárez (2017) es una medida de la forma como se usan los recursos en la producción de bienes o prestación de servicios. En su estudio hace referencia sobre la existencia de varios aportes sobre la definición de productividad a través del tiempo, cuya definición ha ido evolucionando y adaptándose desde su primera aparición, tal es el caso de Quesnay (1766), quien menciona por primera vez la palabra “productividad” en un sentido formal afirmando que productividad, es conseguir la mayor satisfacción con el menor gasto o fatiga, en el transcurso de su progreso, Adam Smith (2001) afirma que es generalmente la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos (producto final) y la cantidad de trabajo, capital, tierra, energía y otros recursos empleados para producirlo (insumos); que lograr dividir el trabajo es la causa de mayor importancia en el progreso de las facultades productivas del trabajo, premisa que fue utilizada por Frederick Taylor para el estudio del trabajo en la administración científica (Pérez, 2007).; uno de las últimas definiciones citando a Makris et al. (2014) es una medida a del sistema o proceso productivo del producto terminado por insumo utilizado, durante un período específico, que se utiliza como un indicador de la eficiencia de la producción y de la ingeniería.

La productividad es un proceso que se mide a través de variables, no es medida directamente desde la fundamentación teórica de algún autor, se destacan variables que ayudan en este proceso, como son la eficiencia, la eficacia, la mano de obra, la constitución del desempeño laboral, la satisfacción laboral, que no son otra cosa que el resultado que se obtienen en un proceso o sistema practico, logrando los mejores resultados tomando en cuenta los recursos utilizados para generarlo. (Gutiérrez, 2010).

En cuanto a los servicios del sector salud, la productividad es algo más complejo, puesto que la misma no puede ser medida en cantidad de pacientes atendidos ya que el modelo actual del país para la atención en salud ha llevado a que se realice una inversión enorme en atender la enfermedad disminuyendo la importancia a la prevención, por lo tanto la salud se observa como resultado de los “buenos hábitos” que mantiene en el tiempo el usuario, lo que le haga necesitar lo menos posible la atención por enfermedad. Es entonces que la productividad en el sector salud podría medirse en pacientes con menos casos de revaloraciones, diagnósticos acertados, tratamientos eficaces, lo que daría como resultado la optimización de los recursos y satisfacción de usuarios, los mismos que al estar saludables les permitiría una mejor calidad de vidas lo que se traduce en desarrollo de la nación.

**Tabla 2. Cuadro de Operacionalización de Variables**

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Técnica</b>	<b>Instrumento</b>
				Sentimiento de permanencia a causa del ambiente de trabajo.			
		<b>Componente afectivo</b>	Lazos emocionales que las personas forja con la organización al satisfacer sus	Vinculación afectiva con la organización.	1,2,3, 4,5,6		

Variable	Definición conceptual	Dimensión	Definición conceptual	Indicadores	Ítems	Técnica	Instrumento
			necesidades y expectativas.				
	Estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización”, y es que depende de esta relación para tomar la decisión de continuar o dejar la organización”. Meyer y Allen (1997).	<b>Componente de continuidad</b>	Conciencia de la persona respecto a la inversión en tiempo y esfuerzo que se perderían en caso de dejar la	Solidaridad con los problemas de la organización. Deseos de permanencia a causa del tiempo, energía y trabajo invertido en la			

Variable	Definición conceptual	Dimensión	Definición conceptual	Indicadores	Ítems	Técnica	Instrumento
<b>Independiente</b>			organización para encontrar otro empleo.	organización.			
				Dificultad para conseguir un nuevo empleo.	7,8, 9,10, 11,12.	Encuesta	Cuestionario de Meyer y Allen (1997)
Compromiso Organizacional				Necesidad de poseer fuente de dinero estable			
				Sentimiento de obligación de			

Variable	Definición conceptual	Dimensión	Definición conceptual	Indicadores	Ítems	Técnica	Instrumento
				permanencia en la organización.			
		<b>Componente normativo</b>	La creencia en la lealtad a la organización en correspondencia a ciertas prestaciones.	Sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en la organización. Sentimiento de retribución hacia la organización a causa de	13,14, 15,16, 17,18.		

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Técnica</b>	<b>Instrumento</b>
				beneficios recibidos.			
<b>Dependiente</b>	La productividad laboral es el valor de los bienes y servicios producidos en un período de tiempo, dividido por las horas de trabajo utilizadas para producirlos.	Eficiencia	Son los resultados que se obtienen en un proceso o sistema, logrando los mejores resultados tomando en cuenta los recursos	Turnos rotativos, por turnos que se genera a través de momentos, con productividad, los horarios permiten	Totalmente insatisfactorio Moderadamente satisfactorio Ni insatisfactorio ni satisfactorio Moderadamente satisfactorio Totalmente satisfactorio	Encuesta	Nómina de empleados, Preguntas realizadas en las encuestas. Los horarios de asistencia laboral con turnos rotativos; las hojas registran horas de trabajo y



<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Técnica</b>	<b>Instrumento</b>
			utilizados para generarlo. (Gutiérrez, 2010).	establecer el tiempo.			los turnos, la puntualidad, los atrasos y las faltas.

## Población y Muestra

### *Población*

El Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo, cuenta en su nómina con de más de 1 500 empleados profesionales de la salud, entre especialistas, licenciados en Enfermería, Auxiliares de Enfermería, médicos generales, tecnólogos y técnicos de apoyo; se investigará al área de Anestesiología que consta de 87 empleados en nómina, entre contratos ocasionales y nombramientos.

### *Muestra*

El área de Anestesiología consta con una nómina de 87 profesionales entre médicos, enfermeros y auxiliares. El muestreo es de tipo probabilístico aleatorio simple, esta técnica permite recoger la muestra mediante un proceso que ofrece a todos los individuos de la población la misma oportunidad de ser seleccionados, por lo tanto, permitirá conocer el compromiso organizacional y la productividad laboral de los profesionales. El Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo tiene una población total de 1 679 servidores, pero la que se va a investigar es el área de anestesiología que es de 87 empleados en nómina, se aplica la formula cuyo total es del 5.8% de la población total que se va analizar.

$$P \frac{A}{N} \times 100$$

$$P \frac{87}{1679} \times 100 = 5,2\%$$

## **Técnicas de Análisis de Datos**

Es un estudio cuantitativo estadístico, descriptivo y correlacional (explica la causa de un fenómeno, y/o además insertar el fenómeno en un contexto teórico, de modo que permita incluirlo en una determinada generalización.).

## **Análisis de los Resultados**

Mediante el método estadístico descriptivo correlacional se presentan a continuación los resultados que se obtuvieron en la investigación que se realizó en el departamento de anestesiología del hospital del IEES Teodoro Maldonado Carbo en Guayaquil, mostrando así la variable dependiente e independiente, y correlacionándola.

La productividad obtendrá resultados con una de sus variables que es la eficiencia, como consecuencia de un análisis en los roles de guardia, horas trabajadas preguntas sociodemográficas, faltas, atrasos, y horas trabajadas, obteniendo mejores respuestas tomando en cuenta los recursos utilizados para generarlo. (Gutiérrez, 2010).

Se aplicó una encuesta (cuestionario de Meyer & Allen compromiso organizacional) a los colaboradores del departamento de anestesiología, obteniendo los resultados tabulándolos y graficándolos, también se solicitó a la institución hospitalaria la productividad de los últimos tres años, evaluando la eficiencia y eficacia de los trabajadores haciendo hincapié de las, las horas trabajadas, atrasos, faltas y jornadas laborables, para la realización de esta investigación, para ejecutar la correlación, y contrastar las hipótesis de investigación en este caso aceptar o rechazar la misma.

**Tabla 3. Estadísticas de Confiabilidad**

Alfa de Cronbach		
Alfa de Cronbach	basada en elementos estandarizados	N de elementos
,847	,840	18

Totales	.840	18
---------	------	----

Tomados del programa Spss22.

De acuerdo al coeficiente de Alfa de Cronbach se debe destacar que mientras más cerca este del 1 se encuentre, es señal de mayor confiabilidad, partiendo de este hecho el cuestionario de Comportamiento Organizacional de Meyer & Allen tiene una puntuación de 0,847 concluyendo que el instrumento es altamente confiable para los fines pertinentes.

Al empezar el análisis de los datos el primer grafico muestra como los participantes están totalmente en desacuerdo ante la idea de dejar la organización en caso de tener otra propuesta si fuera el caso, con un 45% la muestra tiene sentimientos de pertenencia, la siguiente hoja detallara los resultados de los instrumentos.

Esta información es parte del cotejo que se realizará en el siguiente paso, ya que se presentará cada pregunta contestada por los participantes y sus respuestas, mediante una tabla de frecuencias y gráficos.

**Tabla 4.**

1) Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.

Escala	Frecuencia	%	% válido	%acumulado
Totalmente en desacuerdo	40	46,0	46,0	46,0
Moderadamente en Desacuerdo	9	10,3	10,3	56,3
Débilmente en desacuerdo	7	8,0	8,0	64,4
Ni desacuerdo ni de acuerdo	11	12,6	12,6	77,0
Débilmente de acuerdo	3	3,4	3,4	80,5
Moderadamente de acuerdo	12	13,8	13,8	94,3
Totalmente de acuerdo	5	5,7	5,7	100,0
<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Tomado del programa Spss22.

**Figura 2.**

Tomada del programa Spss22

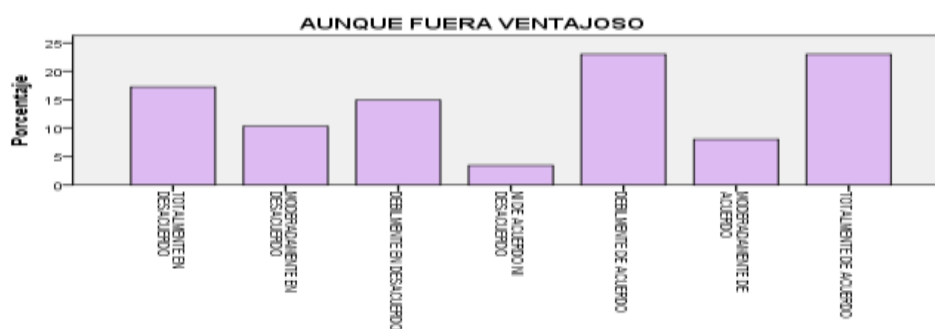
Se tabula la primera pregunta del cuestionario de comportamiento organizacional, se tabula la frecuencia en que los trabajadores contestan y su distribución mediante el grafico, como resultado arroja que el 78% de los trabajadores está en desacuerdo en trabajar en otro lugar.

**Tabla 5.**

2) *Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora*

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	15	17,2	17,2	17,2
<b>Moderadamente en Desacuerdo</b>	9	10,3	10,3	27,6
<b>Débilmente en desacuerdo</b>	13	14,9	14,9	42,5
<b>Ni desacuerdo ni de acuerdo</b>	3	3,4	3,4	46,0
<b>Débilmente de acuerdo</b>	20	23,0	23,0	69,0
<b>Moderadamente de acuerdo</b>	7	8,0	8,0	77,0
<b>Totalmente de acuerdo</b>	20	23,0	23,0	100,0
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	87	100,0	100,0	

Tomado del programa Spss22.



**Figura 3.**

Tomada del programa Spss22

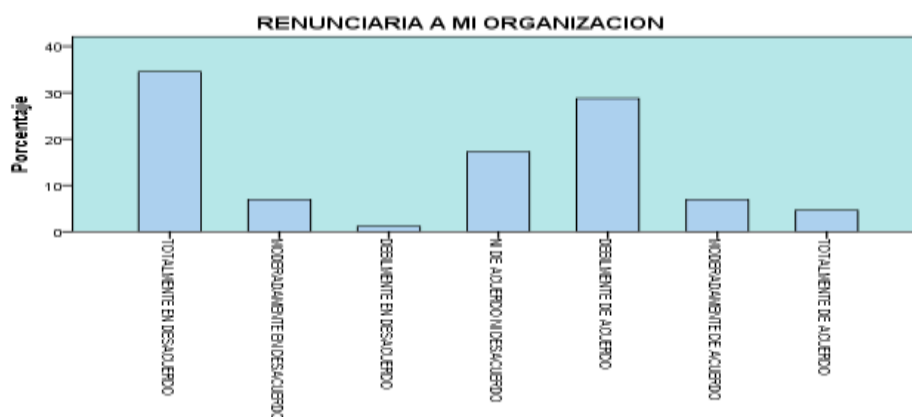
En esta pregunta que también pertenece al componente afectivo, denota que el 18% es en total desacuerdo ante la idea de una renuncia por otras oportunidades, esto da a lugar a pensar que un 24% esta débilmente de acuerdo, y un 25% está totalmente de acuerdo.

**Tabla 6.**

3) *Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>% válido</b>	<b>% acumulado</b>
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	30	34,5	34,5	34,5
<b>Moderadamente en Desacuerdo</b>	6	6,9	6,9	41,4
<b>Débilmente en desacuerdo</b>	1	1,1	1,1	42,5
<b>Ni desacuerdo ni de acuerdo</b>	15	17,2	17,2	59,8
<b>Débilmente de acuerdo</b>	25	28,7	28,7	88,5
<b>Moderadamente de acuerdo</b>	6	6,9	6,9	95,4
<b>Totalmente de acuerdo</b>	4	4,6	4,6	100,0
<b>Total</b>	87	100,0	100,0	

Tomada del programa Spss22.



**Figura 4.**

Tomada del programa Spss22.

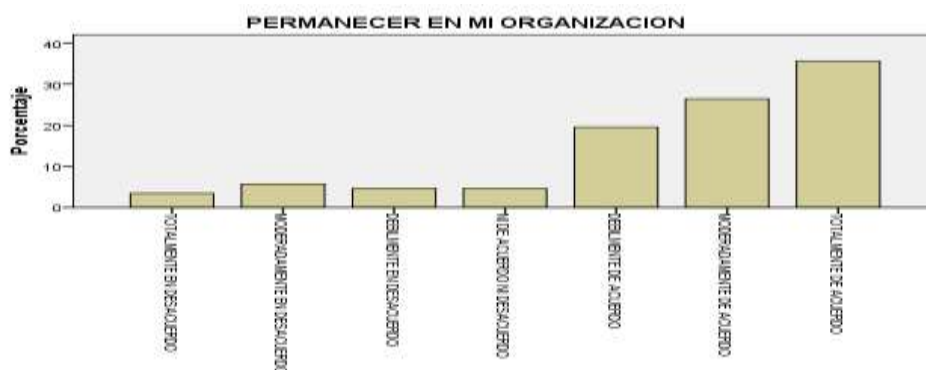
En esta figura se refleja que un 38% está en total desacuerdo en una renuncia por necesidad despejando la incógnita veremos las siguientes preguntas para demostrar si es necesidad o afectividad que le tienen a la institución.

**Tabla 7.**

*4) permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.*

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	3	3,4	3,4	3,4
<b>Moderadamente en Desacuerdo</b>	5	5,7	5,7	9,2
<b>Débilmente en desacuerdo</b>	4	4,6	4,6	13,8
<b>Ni desacuerdo ni de acuerdo</b>	4	4,6	4,6	18,4
<b>Débilmente de acuerdo</b>	17	19,5	19,5	37,9
<b>Moderadamente de acuerdo</b>	23	26,4	26,4	64,4
<b>Totalmente de acuerdo</b>	31	35,6	35,6	100,0
<b>Total</b>	87	100,0	100,0	

Tomados del programa Spss22.



**Figura 5.**

Tomadas del programa Spss22



El 38% de los encuestados piensa que está totalmente de acuerdo que su permanencia en la institución es por el deseo y los deberes que cumplen, por voluntad, en las horas trabajadas reflejan que, el nivel de faltas es menos del 25%.

**Tabla 8.**

5) si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	16	18,4	18,4	18,4
<b>Moderadamente en Desacuerdo</b>	12	13,8	13,8	32,2
<b>Débilmente en desacuerdo</b>	6	6,9	6,9	39,1
<b>Ni desacuerdo ni de acuerdo</b>	5	5,7	5,7	44,8
<b>Débilmente de acuerdo</b>	5	5,7	5,7	50,6
<b>Moderadamente de acuerdo</b>	21	24,1	24,1	74,7
<b>Totalmente de acuerdo</b>	22	25,3	25,3	100,0
<b>Total</b>	87	100,0	100,0	

Tomada del programa Spss22.



**Figura 6.**

Tomada del programa del Spss22

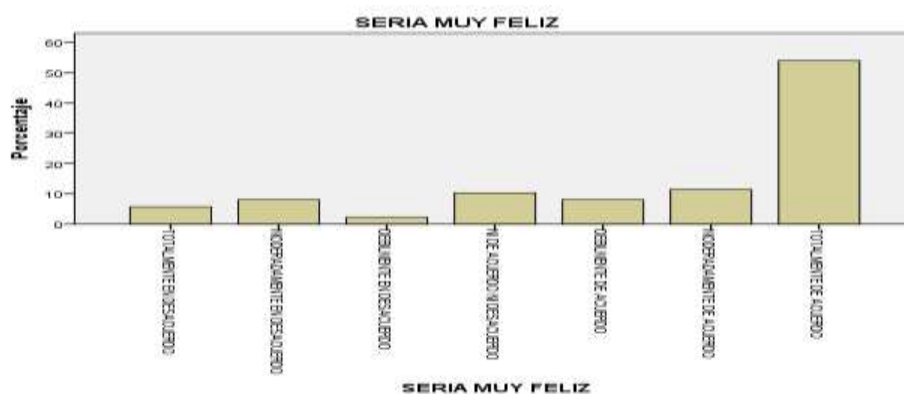
El 28% de los encuestados está en los rangos de edad 30 a 50 años factores que influyen en sus decisiones.

**Tabla 9.**

6) *Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.*

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	%acumulado
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	5	5,7	5,7	5,7
<b>Moderadamente en Desacuerdo</b>	7	8,0	8,0	13,8
<b>Débilmente en desacuerdo</b>	2	2,3	2,3	16,1
<b>Ni desacuerdo ni de acuerdo</b>	9	10,3	10,3	26,4
<b>Débilmente de acuerdo</b>	7	8,0	8,0	34,5
<b>Moderadamente de acuerdo</b>	10	.11,5	11,5	46,0
<b>Totalmente de acuerdo</b>	47	54,0	54,0	100,0
<b>Total</b>	87	100,0	100,0	

Tomada del programa Spss22.



**Figura 7.**

Tomada del programa Spss22

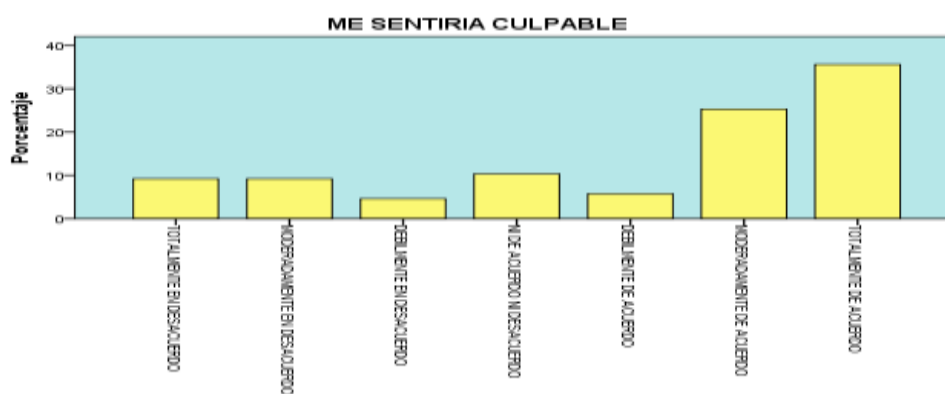
Esta quizás es una de las preguntas más subjetivas y afectivas del instrumento, pero el 90% de los encuestados está totalmente de acuerdo en seguir laborando en la institución.

**Tabla 10.**

7) *Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.*

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	%acumulado
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	8	9,2	9,2	9,2
<b>Moderadamente en Desacuerdo</b>	8	9,2	9,2	18,4
<b>Débilmente en desacuerdo</b>	4	4,6	4,6	23,0
<b>Ni desacuerdo ni de acuerdo</b>	9	10,3	10,3	33,3
<b>Débilmente de acuerdo</b>	5	5,7	5,7	39,1
<b>Moderadamente de acuerdo</b>	22	25,3	25,3	64,4
<b>Totalmente de acuerdo</b>	31	35,6	35,6	100,0
<b>Total</b>	87	100,0	100,0	

Tomados del programa Spss22.



**Figura 8.**

Tomada del programa Spss22

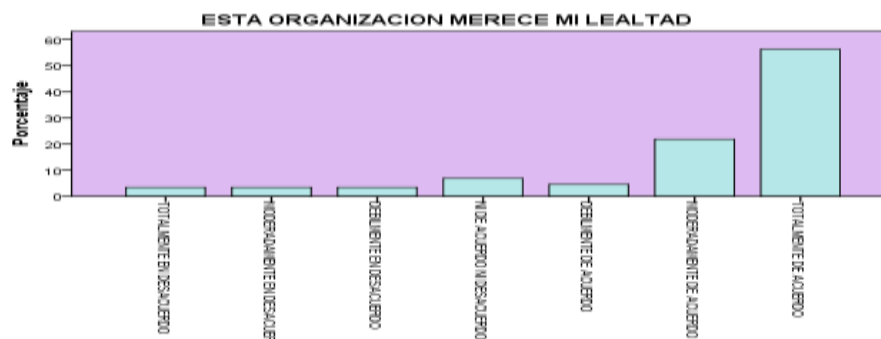
El 85% de los encuestados tiene por convicción no renunciar en estos momentos a la institución, ya que atravesamos por una pandemia del COVID 19; su lealtad esta con la institución por vocación ya que son médicos y enfermeras.

**Tabla 11.**

8) *Esta organización merece mi lealtad*

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	3	3,4	3,4	3,4
<b>Moderadamente en Desacuerdo</b>	3	3,4	3,4	6,9
<b>Débilmente en desacuerdo</b>	3	3,4	3,4	10,3
<b>Ni desacuerdo ni de acuerdo</b>	6	6,9	6,9	17,2
<b>Débilmente de acuerdo</b>	4	4,6	4,6	21,8
<b>Moderadamente de acuerdo</b>	19	21,8	21,8	43,7
<b>Totalmente de acuerdo</b>	49	56,3	56,3	100,0
<b>Total</b>	87	100,0	100,0	

Tomado del programa Spss22.



*Figura 9.*

Tomado del Programa Spss22

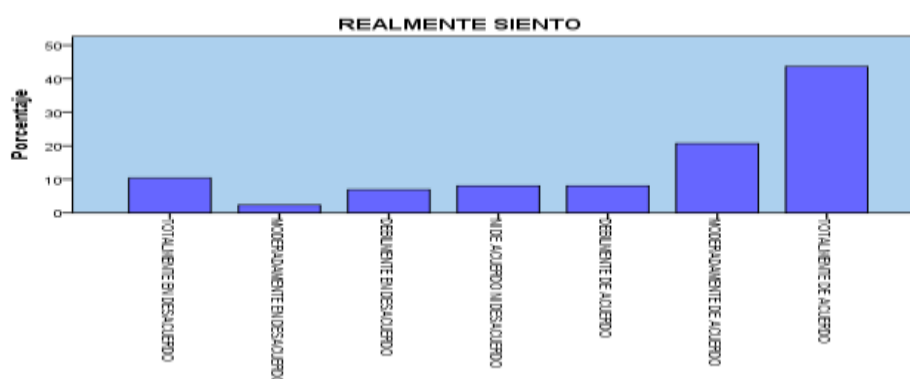
El 95% de los encuestados indica que su lealtad la tienen a la institución, esto se refleja en la eficiencia de los empleados, tomando en consideración los roles, ya que los atrasos, y las faltas se reducen en los días de pandemia.

**Tabla 12.**

**9) Realmente siento los problemas de mi organización como propios.**

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	9	10,3	10,3	10,3
<b>Moderadamente en Desacuerdo</b>	2	2,3	2,3	12,6
<b>Débilmente en desacuerdo</b>	6	6,9	6,9	19,5
<b>Ni desacuerdo ni de acuerdo</b>	7	8,0	8,0	27,6
<b>Débilmente de acuerdo</b>	7	8,0	8,0	35,6
<b>Moderadamente de acuerdo</b>	18	20,7	20,7	56,3
<b>Totalmente de acuerdo</b>	38	43,7	43,7	100,0
<b>Total</b>	87	100,0	100,0	

Tomado del programa Spss22.



**Figura 10.**

Tomada del programa Spss22

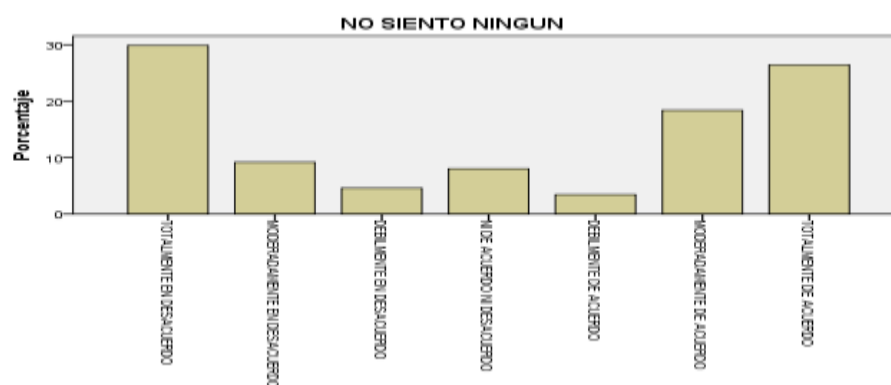
En un 85% los encuestados sienten como propios los problemas de la institución, ya que tuvieron que batallar en los duros días de pandemia, y aún siguen en la guerra de la falta de insumos, a pesar de las dificultades este instrumento muestra su lealtad en las siguientes cifras.

**Tabla 13.**

*10) No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.*

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	26	29,9	29,9	29,9
<b>Moderadamente en Desacuerdo</b>	8	9,2	9,2	39,1
<b>Débilmente en desacuerdo</b>	4	4,6	4,6	43,7
<b>Ni desacuerdo ni de acuerdo</b>	7	8,0	8,0	51,7
<b>Débilmente de acuerdo</b>	3	3,4	3,4	55,2
<b>Moderadamente de acuerdo</b>	16	18,4	18,4	73,6
<b>Totalmente de acuerdo</b>	23	26,4	26,4	100,0
<b>Total</b>	87	100,0	100,0	

Tomada del programa Spss22.



**Figura 11.**

Tomada del programa Spss22

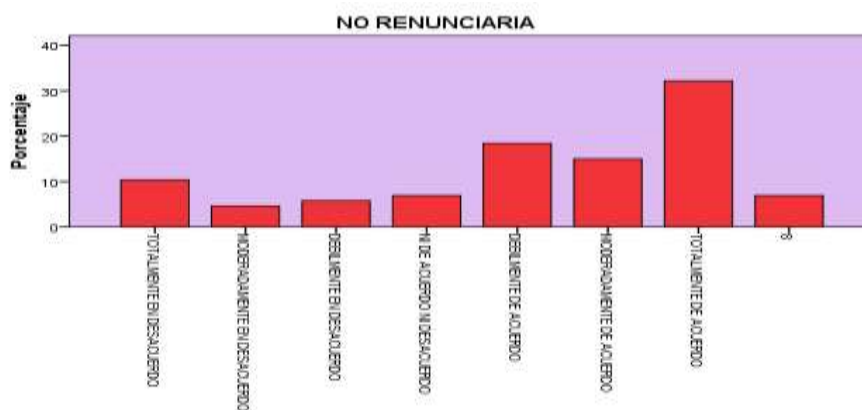
El componente de continuidad tiene una relevancia ya que dos factores se están conflictuando, pero esto se desarrolla en los rangos de edades que más adelante se correlacionaran, un 90% está de acuerdo y el 85% está totalmente en desacuerdo.

**Tabla 14.**

*11) No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.*

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	9	10,3	10,3	10,3
<b>Moderadamente en Desacuerdo</b>	4	4,6	4,6	14,9
<b>Débilmente en desacuerdo</b>	5	5,7	5,7	20,7
<b>Ni desacuerdo ni de acuerdo</b>	6	6,9	6,9	27,6
<b>Débilmente de acuerdo</b>	16	18,4	18,4	46,0
<b>Moderadamente de acuerdo</b>	13	14,9	14,9	60,9
<b>Totalmente de acuerdo</b>	28	32,2	32,2	93,1
<b>Total</b>	87	100,0	100,0	

Tomada del programa Spss22.



**Figura 12.**

Tomada del programa Spss22

Casi el 95% de los encuestados se siente comprometido con su trabajo, esta información pertenece al componente de continuidad.

**Tabla 15.**

*12) Esta organización significa mucho para mí.*

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	3	3,4	3,4	3,4
<b>Moderadamente en Desacuerdo</b>	3	3,4	3,4	6,9
<b>Débilmente en desacuerdo</b>	3	3,4	3,4	10,3
<b>Ni desacuerdo ni de acuerdo</b>	6	6,9	6,9	17,2
<b>Débilmente de acuerdo</b>	4	4,6	4,6	21,8
<b>Moderadamente de acuerdo</b>	19	21,8	21,8	43,7
<b>Totalmente de acuerdo</b>	49	56,3	56,3	100,0
<b>Total</b>	87	100,0	100,0	

Tomada del programa Spss22.



**Figura 13.**

Tomada del programa Spss22



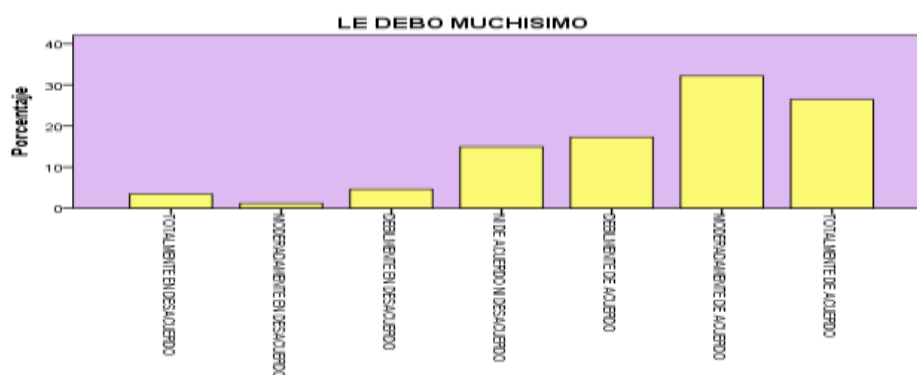
La subjetividad de esta pregunta llevo a los encuestados a registrar que el 95% piensa que está de acuerdo, que dicha institución tiene mucho significado para ellos.

**Tabla 16.**

*13) Le debo muchísimo a mi organización.*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>% válido</b>	<b>% acumulado</b>
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	3	3,4	3,4	3,4
<b>Moderadamente en Desacuerdo</b>	1	1,1	1,1	4,6
<b>Débilmente en desacuerdo</b>	4	4,6	4,6	9,2
<b>Ni desacuerdo ni de acuerdo</b>	13	14,9	14,9	24,1
<b>Débilmente de acuerdo</b>	15	17,2	17,2	41,4
<b>Moderadamente de acuerdo</b>	28	32,2	32,2	73,6
<b>Totalmente de acuerdo</b>	23	26,4	26,4	100,0
<b>Total</b>	87	100,0	100,0	

Tomada del programa Spss22.



**Figura 14.**

Tomada del programa Spss22

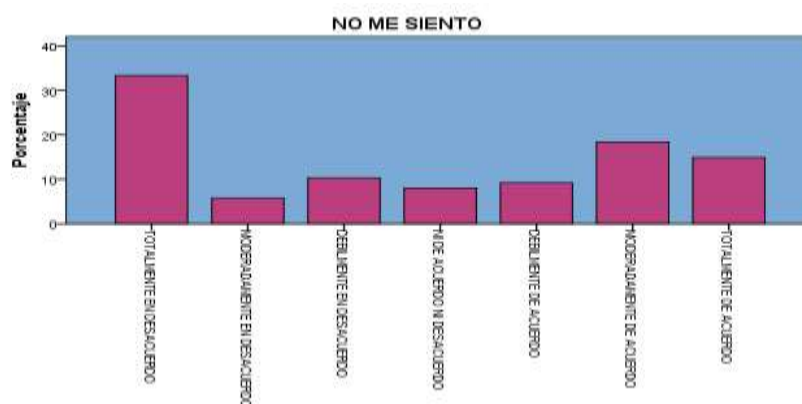
De acuerdo a la encuesta administrada al departamento de anestesiología el 85% piensa que están moderadamente de acuerdo con deberle algo a la institución.

**Tabla 17.**

14) No me siento como “parte de la familia” en mi organización.

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	29	33,3	33,3	33,3
<b>Moderadamente en Desacuerdo</b>	5	5,7	5,7	39,1
<b>Débilmente en desacuerdo</b>	9	10,3	10,3	49,4
<b>Ni desacuerdo ni de acuerdo</b>	7	8,0	8,0	57,5
<b>Débilmente de acuerdo</b>	8	9,2	9,2	66,7
<b>Moderadamente de acuerdo</b>	16	18,4	18,4	85,1
<b>Totalmente de acuerdo</b>	13	14,9	14,9	100,0
<b>Total</b>	87	100,0	100,0	

Tomada del programa Spss22.



**Figura 15.**

Tomada del programa spss22

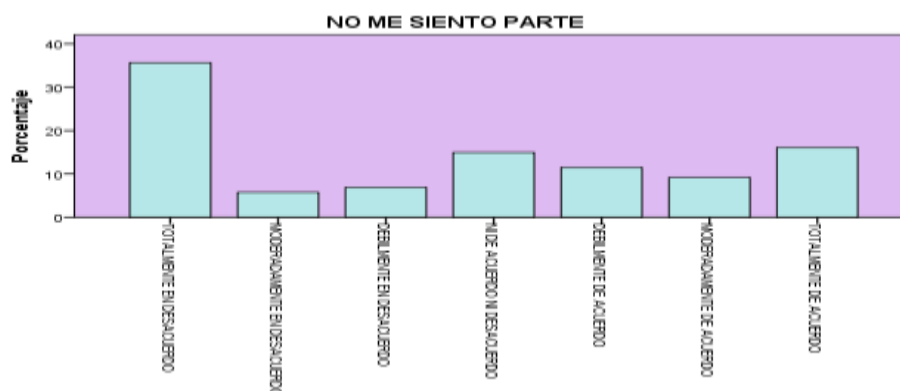
El componente normativo, que ya, denota en estas preguntas deja en evidencia que los participantes de esta encuesta dejan claro que en un 85% se sienten comprometidos y familiarizados con la institución.

**Tabla 18.**

15) *No me siento parte de mi organización.*

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	31	35,6	35,6	35,6
<b>Moderadamente en Desacuerdo</b>	5	5,7	5,7	41,4
<b>Débilmente en desacuerdo</b>	6	6,9	6,9	48,3
<b>Ni desacuerdo ni de acuerdo</b>	13	14,9	14,9	63,2
<b>Débilmente de acuerdo</b>	10	11,5	11,5	74,7
<b>Moderadamente de acuerdo</b>	8	9,2	9,2	83,9
<b>Totalmente de acuerdo</b>	14	16,1	16,1	100,0
<b>Total</b>	87	100,0	100,0	

Tomado del programa Spss22.



**Figura 16.**

Tomado del programa Spss22

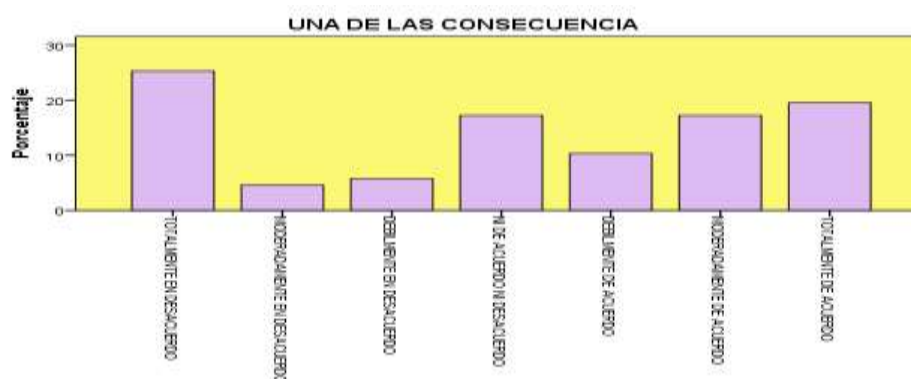
Dentro del componente normativo tenemos preguntas de afectividad que denotan en pertenencia, los participantes están en desacuerdo en 85% al tener el sentimiento de pertenencia.

**Tabla 19.**

16) Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	22	25,3	25,3	25,3
<b>Moderadamente en Desacuerdo</b>	4	4,6	4,6	29,9
<b>Débilmente en desacuerdo</b>	5	5,7	5,7	35,6
<b>Ni desacuerdo ni de acuerdo</b>	15	17,2	17,2	52,9
<b>Débilmente de acuerdo</b>	9	10,3	10,3	63,2
<b>Moderadamente de acuerdo</b>	15	17,2	17,2	80,5
<b>Totalmente de acuerdo</b>	17	19,5	19,5	100,0
<b>Total</b>	87	100,0	100,0	

Elaboración de la tabla propia, los datos fueron procesados por el programa Spss22.



**Figura 17.**

Tomado del programa Spss22

Los rangos conflictúan entre sí, aunque del 25% que se convierte en 75% de los participantes, consideran que no es la escasez de alternativas.

**Tabla 20.**

17) Sería muy difícil dejar mi organización en este momento incluso si lo deseara.

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	10	11,5	11,5	11,5
<b>Moderadamente en Desacuerdo</b>	5	5,7	5,7	17,2
<b>Débilmente en desacuerdo</b>	4	4,6	4,6	21,8
<b>Ni desacuerdo ni de acuerdo</b>	8	9,2	9,2	31,0
<b>Débilmente de acuerdo</b>	8	9,2	9,2	40,2
<b>Moderadamente de acuerdo</b>	23	26,4	26,4	66,7
<b>Totalmente de acuerdo</b>	29	33,3	33,3	100,0
<b>Total</b>	87	100,0	100,0	

Tomada del programa Spss22.



**Figura 18.**

Tomada del programa Spss22

El 80% de los participantes encuestados se les dificulta dejar la institución en estos momentos.

Tabla 21.

18) No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	29	33,3	33,3	33,3
<b>Moderadamente en Desacuerdo</b>	7	8,0	8,0	41,4
<b>Débilmente en desacuerdo</b>	4	4,6	4,6	46,0
<b>Ni desacuerdo ni de acuerdo</b>	6	6,9	6,9	52,9
<b>Débilmente de acuerdo</b>	8	9,2	9,2	62,1
<b>Moderadamente de acuerdo</b>	8	9,2	9,2	71,3
<b>Totalmente de acuerdo</b>	25	28,7	28,7	100,0
<b>Total</b>	87	100,0	100,0	

Tomado del programa Spss22.

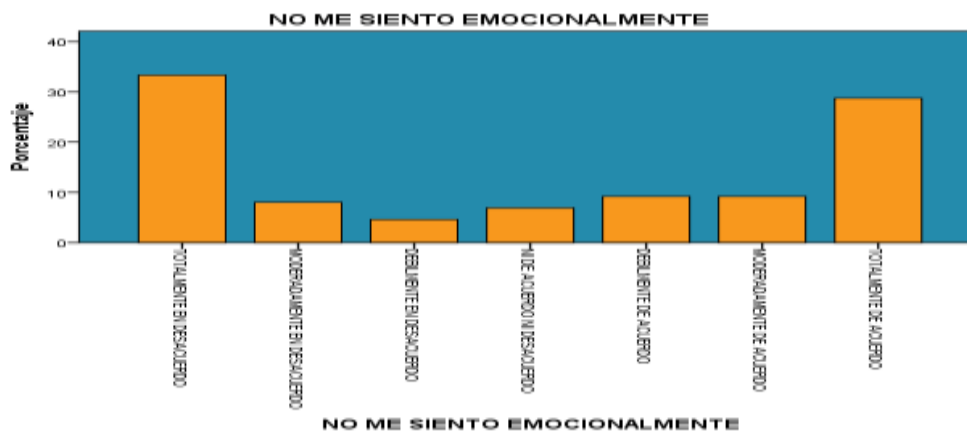


Figura 19.

Tomada del programa Spss22

En un 25% están totalmente de acuerdo en no estar vinculados a la institución, pero el 35% está en desacuerdo pues si tienen un vínculo con la institución, el resto de los participantes conflictúan en sus opiniones.

A continuación, se presentan las evidencias codificadas sobre la productividad y los datos sociodemográficos que facilitaran el contraste de las hipótesis.

### Datos sociodemográficos y productividad

**Tabla 22. Estadísticos de la edad**

N	Válido	87
	Perdidos	0
Desviación		,706
	estándar	

Tomada del programa Spss22

**Tabla 23. Edad**

Rangos de aproximación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
20-35 AÑOS	27	31,0	31,0	31,0
Válido 36-50 AÑOS	43	49,4	49,4	80,5
50-80	17	19,5	19,5	100,0

---

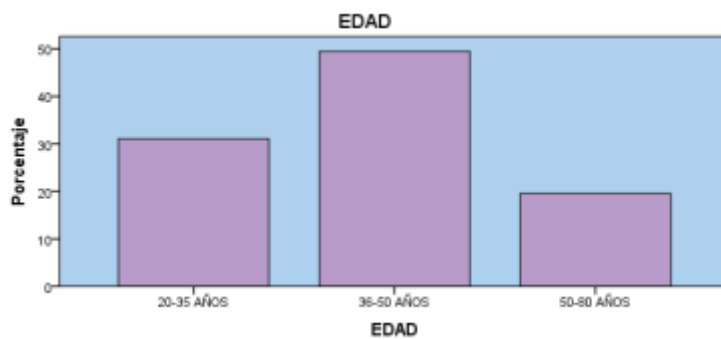
**AÑOS**


---

Total	87	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

---

Tomado del programa Spss22.



*Figura 20.*

**Tomado del programa Spss22**

El 49.4% de los participantes con una frecuencia de 43, en los rangos de 36 a 50 años, hacen parte de la mayoría en la muestra, con una media de 2,00 y una desviación estándar de 0.706, y los que se encuentran en el rango de 50 a 80 años forman parte de la minoría.

**Tabla 24. Estadísticos de sexo**

N	Válido	87
	Perdidos	0
Mediana		1,00
Desviación estándar		,500

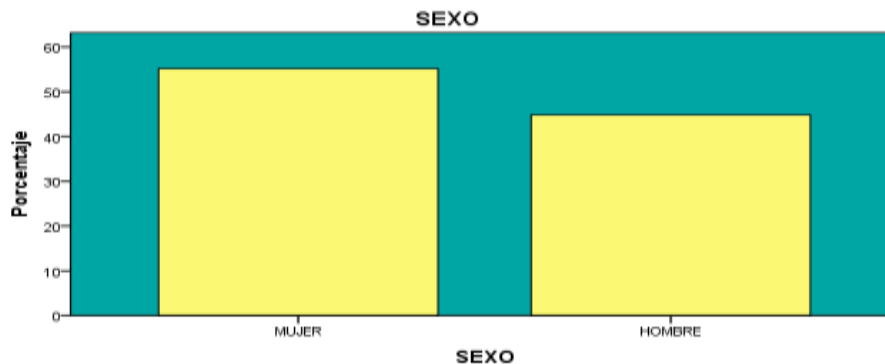
Tomados del programa Spss22.



**Tabla 25. Sexo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mujer	48	55,2	55,2	55,2
	Hombre	39	44,8	44,8	100,0
Total		87	100,0	100,0	

Tomado del programa Spss22.

**Figura 21.**

Tomada del programa Spss22

Se presenta la tabla de género, aunque en la encuesta se presentó como sexo y se la definió como femenino o masculino, y se la codificó como hombre y mujer, reflejando los siguientes resultados tenemos un 55.2% de mujeres y un 44.8% de hombres.

**Tabla 26. Estadísticos de Educación**

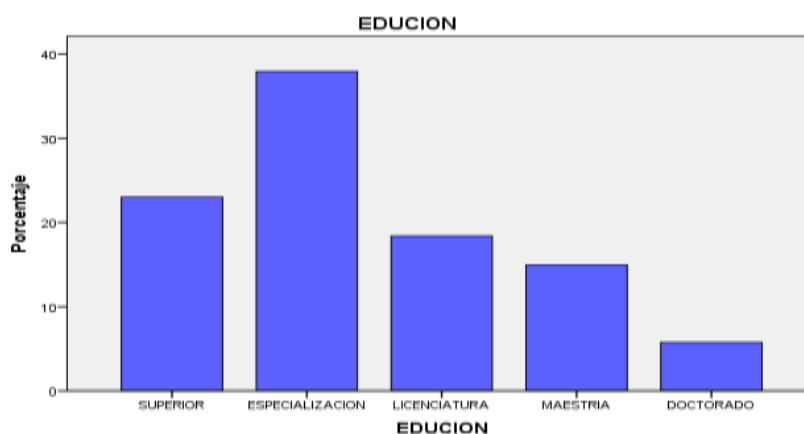
N	Válido	87
	Perdidos	0
Mediana		2,00
Desviación estándar		0,685

Tomado del programa Spss

**Tabla 27. Educación**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Superior	20	23,0	23,0	23,0
	Especialización	33	37,9	37,9	60,9
	Licenciatura	16	18,4	18,4	79,3
	Maestría	13	14,9	14,9	94,3
	Doctorado	5	5,7	5,7	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Tomado del programa Spss22.



*Figura 22.*

**Tomado del programa Spss22**

Este gráfico muestra que los participantes tienen un nivel de educación superior alto, ya que el 37.9% tiene una especialización, y solo el 5.7% tiene un doctorado, el 18.4% son licenciados, y existen 14.9% de maestrías, y un 23% de educación superior.

**Tabla 28. Estadísticos de Tiempo de Servicio**

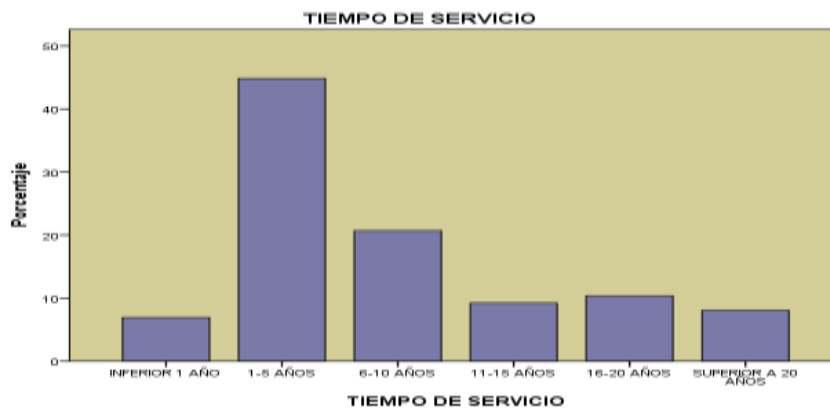
N	Válido	87
	Perdidos	0
Desviación estándar		0,405

Tomado del programa Spss22.

**Tabla 29. Tiempo de Servicio**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>% válido</b>	<b>%acumulado</b>
Válido	Inferior a 1 Años	6	6,9	6,9	6,9
	1-5 Años	39	44,8	44,8	51,7
	6-10 Años	18	20,7	20,7	72,4
	11-15 Años	8	9,2	9,2	81,6
	16-20 Años	9	10,3	10,3	92,0
	Superior A 20 Años	7	8,0	8,0	100,0
<b>Total</b>		87	100,0	100,0	

Tomado del programa Spss22.

**Figura 23.**

Tomado del programa Spss22

Este gráfico muestra que el tiempo de servicio más alto es el de 44.8% en el rango de uno a cinco años, y el más bajo es el que está inferior a un año, los que están por encima del rango de

seis a 10 años es el 20.7 % de la muestra, y existen los que están por encima de los 20 años de servicio con el 8%, los que están entre 11 a 20 años de servicio están por 19.5%.

**Tabla 30. Estadísticos de Vínculo Laboral**

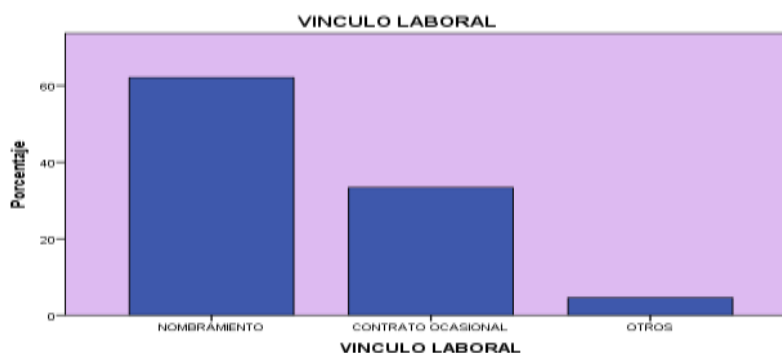
<b>N</b>	<b>Válido</b>	<b>87</b>
Desviación estándar		,583

Tomado del programa Spss22.

**Tabla 31. Vínculo Laboral**

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Nombramiento	54	62,1	62,1	62,1
Contrato Ocasional	29	33,3	33,3	95,4
Otros	4	4,6	4,6	100,0
<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Tomado del programa Spss22.



*Figura 24.*

Tomado del programa Spss22

El gráfico hace referencia que existen 54 empleados bajo la modalidad de contrato por nombramiento público haciendo que la muestra de la población encuestada sea del 62.1%, en cuanto a los contratos ocasionales hay una frecuencia de 29 con el porcentaje de 33.3%, el rango de otros ocupa un lugar de cuatro en frecuencia y el 4.6%, para los que están con contrato de servicios prestados.

**Tabla 32. Estadísticos de Horario de Trabajo**

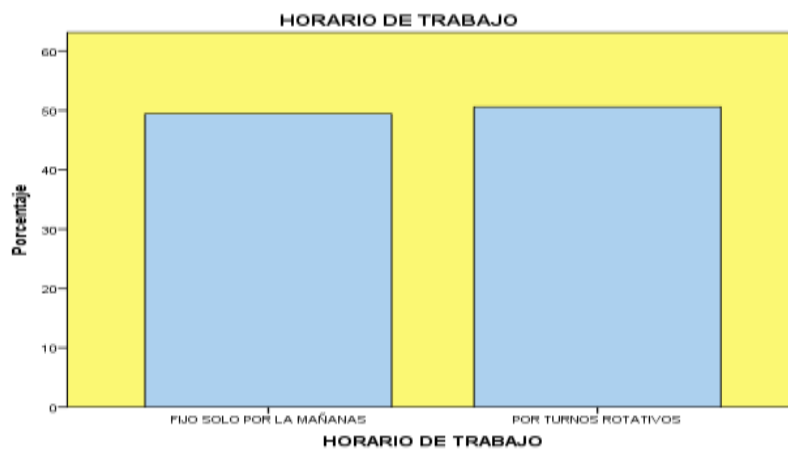
N	Válido	87
	Desviación estándar	,503

Tomado del programa Spss22.

**Tabla 33. Horario de Trabajo**

		Frecuenci a	Porcenta je	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Fijo solo por las mañanas	43	49,4	49,4	49,4
	Por turnos rotativos	44	50,6	50,6	100,0
Total		87	100,0	100,0	

Tomado del programa Spss22.



*Figura 25.*

### Tomado del programa Spss22

Se gráfica que el 49.4% de los participantes de la encuesta están fijo solo por las mañanas, y los que están en turnos rotativos cuentan en un 50.6%, siendo el porcentaje más alto.

**Tabla 34. Estadístico de Productividad**

N	Válido	87
Mediana		2,00
Desviación estándar		0,765

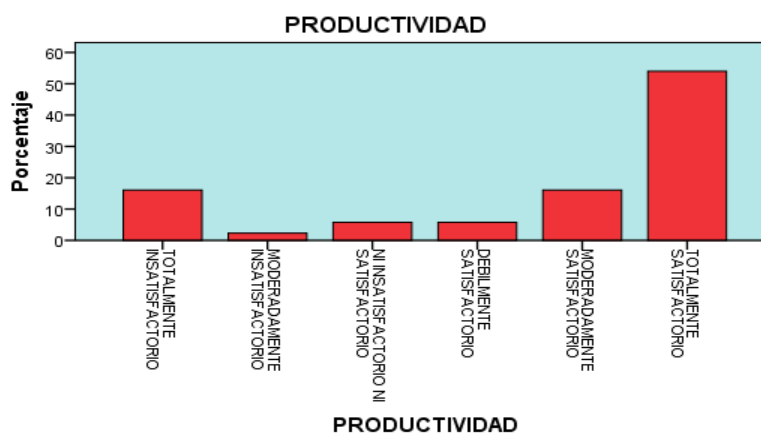
Tomado del programa Spss22

La información para evaluar la productividad del personal de anestesiología del Hospital de especialidades Teodoro Maldonado Carbo, fue tomada de los roles de guardia de los últimos tres años, para así evaluar la eficiencia laboral del personal, esto permitirá un análisis de productividad, mediante escala de Likert, para correlacionar su compromiso con la institución: puntuando a totalmente insatisfactorio a las faltas del personal, moderadamente insatisfactorio los atrasos, ni satisfactorio ni insatisfactorio, los permisos en la jornada laboral, débilmente satisfactorio, los permisos por horas, moderadamente satisfactorio, los atrasos justificados, totalmente satisfactorio, las horas de trabajo completas.

**Tabla 35.***Productividad: evaluación de la eficiencia laboral*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Totalmente insatisfactorio</b>	14	16,1	16,1	16,1
<b>Moderadamente insatisfactorio</b>	2	2,3	2,3	18,4
<b>Ni insatisfactorio ni satisfactorio</b>	5	5,7	5,7	24,1
<b>Débilmente satisfactorio</b>	5	5,7	5,7	29,9
<b>Moderadamente satisfactorio</b>	14	16,1	16,1	46,0
<b>Totalmente satisfactorio</b>	47	54,0	54,0	100,0
<b>Total</b>	87	100,0	100,0	

Tomado del programa Spss22.

**Figura 26.**

Tomada del programa Spss22

La productividad de los participantes fue codificada en esta escala de Likert, haciendo referencia que, totalmente satisfactorio está dando cumplimiento a sus actividades, donde no hay atrasos ni faltas justificadas e injustificadas, presentando un rendimiento en sus labores al 100%,



en esta escala se codificó los horarios de los empleados, y sus marcaciones, puntuado en un 54.0% dando como resultado que la productividad está por encima de la media, desde la perspectiva de la eficiencia, ya que la productividad no tiene una escala. El 16.1% están en horarios rotativos a medio tiempo por enfermedad, y vulnerabilidad, y aun así no tienen atrasos, ni faltas, cumplen con su horario impuesto por el departamento.

**Tabla 36. Compromiso Organizacional**

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Están comprometidos	74	85,1	85,1	85,1
	No Están comprometidos	13	14,9	14,9	100,0
	comprometidos				
	Total	87	100,0	100,0	

Tomado del programa Spss22



**Figura 27.**

**Tomado del programa Spss22**

Con esta tabla de frecuencia se refleja los valores del compromiso que tienen los participantes de la encuesta, haciendo un porcentaje elevado de 85 1%.

### Contraste de las Hipótesis

Ho: El compromiso organizacional no tiene relación positiva y significativa con la productividad laboral de los profesionales del Área de Anestesiología del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo.

Hi: El compromiso organizacional tiene relación positiva y significativa con la productividad laboral de los profesionales del Área de Anestesiología del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo.

**Regla de decisión:** Nivel de significancia o relación positiva= 0.05

Si  $p$  valor  $< 0.05$  se rechaza la Ho; y se acepta Hi.

Si  $p$  valor  $> 0.05$  en caso se acepta el Ho.

**Tabla 37. Correlación entre compromiso organizacional y productividad laboral**

			Compromiso - organizacional	Productividad
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	1,00 0	,815
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	Productividad laboral desde la perspectiva de la eficiencia.	Coefficiente de correlación	,817	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		87	87	

Tomado del programa Spss22.

Correlación significativa ( $p < 0.001$ ), se rechaza la Ho y se acepta la Hi. El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,815 indica que existe relación positiva entre las

variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000$  se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ ; y se concluye que: el compromiso organizacional se relaciona significativamente y de forma positiva con la productividad eficiente de los empleados del departamento de anestesiología del hospital Teodoro Maldonado Carbo. Ecuador 2021.

La presentación interna y la homogeneidad demuestra que el instrumento de Meyer y Allen puede obtener datos empíricamente de acuerdo a los factores teóricos que se propuso en el compromiso organizacional, esto implica la percepción del trabajador y su relación directa con la productividad; dándole valor a su trabajo y retribuyendo activamente al cumplimiento de los objetivos diseñados y las metas de la organización (Aldana, 2013).

En conclusión, el análisis de la presente investigación determina que bajo todos los argumentos teóricos y resultado empíricos del cuestionario CO de Compromiso Organizacional de Meyer & Allen (1993) si reúne todos los factores y las evidencias necesarias para la medición del constructo de compromiso organizacional de los empleados del departamento de anestesiología del HETMC, dando a conocer que se correlaciona la productividad laboral con el compromiso laboral, ya que los empleados a más de firmar un contrato laboral firman un convenio con la institución, porque a falta de insumos médicos y de atravesar una emergencia sanitaria actualmente, ellos trabajan comprometidos con lo que tienen, y como pueden.

## **Capítulo 4**

### **Propuesta**

La propuesta para mejorar la Productividad 2022 en el Departamento de Anestesiología del HETMC, con base al análisis de los resultados obtenidos en este estudio, se destaca como aspecto significativo la necesidad de proponer estrategias que optimicen la productividad de sus colaboradores, que en consecuencia brindarán atención de los pacientes del servicio de Anestesiología, de calidad.

Considerando que el ejercicio de la anestesiología es una de las prácticas clínicas cuyos componentes más importantes de cada tratamiento es la destreza del anestesiólogo con relación a la seguridad del paciente, por lo que es de suma importancia su actividad dentro del hospital tanto en el área quirúrgico como clínica; por lo tanto el desempeño profesional, la satisfacción laboral son fundamentales en el desarrollo profesional lo que se refleja en la productividad que desencadena como en cascada brindar una excelente atención del servicio a los pacientes.

Uno de los elementos principales de una propuesta, es el mejoramiento de la organización, que en este caso el beneficiario será el departamento de anestesiología del HETMC; al proponer un programa se debe tener clara la decisión de los líderes dirigentes, capacitar al personal, mantener la prioridad relacionada con la misión y visión del establecimiento, incluir trabajo en equipo y otorgar a los participantes el poder de decisión con responsabilidad y los recursos necesarios; partiendo de estas premisas, se debe tener en consideración que es muy probable que exista una resistencia al cambio, que es una reacción humana normal, ya que los cambios que se van a dar a partir de la implementación de una propuesta.

Cabe mencionar que existen reseñas históricas de los abusos cometidos a servidores públicos la cual podría ser una causa por la que se genere oposición al cambio; por lo tanto, al contrario, esta propuesta busca obtener resultados positivos y que beneficien a sus actores.

## **Objetivos**

Como objetivo principal: Diseñar estrategias que mejoren el compromiso laboral y la productividad de los colaboradores dando paso a mejorar la atención de servicio interna y externa los pacientes.

## **Objetivo Específicos**

- Diseñar un programa que ayude a identificar el papel del líder y sus funciones.
- Plantear un plan de rutinas para motivar al personal.
- Plantear capacitaciones externas para el personal de salud.
- Diseñar boletines informativos de prevención y promoción de la salud dirigido para pacientes y el personal médico.

Esta propuesta nace, después de los resultados obtenidos de una investigación realizada en el departamento de anestesiología del HETMC, cuyo análisis determina que existe una relación significativa y positiva entre el compromiso organizacional y la productividad laboral, bajo estas premisas surge la idea de realizar estas actividades que permiten implementar estrategias en una parte de esta organización que brinda servicio de salud, incrementando la productividad y tomando en consideración el compromiso organizacional que tienen los colaboradores, por consiguiente ayudará a mejorar la atención a los pacientes, aportando así a la sociedad.

Esta propuesta está dirigida a que se faculte en el departamento de anestesiología del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo, una vez presentada la propuesta se deberá

convocar a una reunión general de colaboradores para informar los cambios a realizar en el área, y así indicar que, a partir de una fecha señalada, se implementará las nuevas estrategias:

- Propuesta de implementación de liderazgo: El liderazgo genera un papel fundamental en una organización, ya que logra motivar al equipo de trabajo y genera en ellos un trabajo coordinado y organizado, haciendo que cada colaborador tome un rol protagónico para lograr los objetivos planteados; por lo que se propone:
  - ✓ Para ejecutar la asignación de líderes en cada área donde se brinda el Servicio de Anestesiología, cuya relación esté directamente en contacto con el jefe de la Unidad Técnica de Anestesiología, quien se encargará de diseñar un listado de los turnos del personal para ejecutar los horarios de los líderes que va a tener una variación cada mes, con esto será hará rotar a cada médico que conforme la unidad de anestesiología.

Para empezar se plantea que la jefa de la unidad de anestesiología convoque a un grupo de médicos para diseñar el “Manual de Función de Líderes”, que estará conformado de horarios para rotar el personal, funciones para cada médico y enfermera, dependiendo del turno que les toque, bien sea en quirófano o ambulatorio, proporcionando equidad en las actividades a cumplir cada mes, con el fin de darle a cada médico la oportunidad de liderar el departamento, bajo la supervisión del jefe de unidad departamental.

Se solicitará que llenen a diario un reporte y hacerlo firmar por la jefa de la unidad, esto podría replicarse en otras unidades; el tiempo que se lleve en conformar este manual será de un mes, ya que la reuniones se realizaran tres veces por semana, por el tiempo de cada médico, las sesiones serán de tres horas, los recursos los proporcionara la jefatura de anestesiología y se difundirá por

medio de boletines, que se publicaran en la estación de enfermería de la unidad, trípticos que favorezcan la imagen de la unidad, se aplicara primero con un solo turno luego se hará con todos los turnos.

Siendo un plan piloto se reformularán las actividades y funciones del líder, se garantizará la participación de los empleados de la unidad, porque dentro del manual de lideres las actividades ejecutadas con éxito serán recompensadas con puntos que podrán cajearse con permisos por horas o días dependiendo la actividad.

- Rotación del Personal: Según las necesidades y metas del servicio para proporcionar una buena atención, se propone la creación de un “Manual de Rotación del Personal de Anestesiología”, donde indique las horas que laborara, períodos y secuencia a seguir del personal para que cumplan la misma cantidad de horas en las demás áreas donde se presta el servicio de Anestesiología, que permitan que todo el personal cumpla con un horario equitativo, para diseñar el Manual de rotación se requiere la supervisión de la jefa de la unidad de anestesiología.

La jefa de la unidad de anestesiología reunirá un grupo de médicos que se realizaran sesiones de dos horas, tres veces por semana, durante un mes, una vez terminado, se difundirá por medio del boletín en la estación de enfermería, con trípticos que expliquen cómo se va a ejecutar el manual; como plan piloto se ejecutara en un solo turno y luego por fases, para que así el personal tenga clara la implementación y los nuevos cambios, para realizar estas actividades se deberá implementar el manual de líderes primero.

- Propuestas para Motivar el Personal: dentro de la motivación existen métodos y estrategias, pero cuando se trata de médicos el tiempo es crucial, por esta razón es conveniente:

- ✓ La creación de un ambiente, el cual proporciones las condiciones adecuadas para que la comunicación fluya, se incentive la participación en la toma de decisiones, mediante actividades de lluvia de ideas, pláticas dirigidas que fomenten y ayude a la colaboración del personal, implementar actividades en equipo, como la creación de carteles con frases motivacionales para el personal y los pacientes, dentro de los equipos de rotación mensual, que se publicara en la estación de enfermería de la unidad.

Los recursos que se utilizaran serán proporcionados por el departamento de anestesiología, y se organizara por el médico que lidere cada mes, esto incrementara el roce social entre empleados, y el trabajo en equipo lo cual es clave para mejorar el clima laboral, ya que la participación de los involucrados está asegurada por la asistencia a laborar y los puntos que se les va a otorgar a cada uno de ellos, mientras más puntos tengan, ellos podrán canjearlos por horas de permisos.

- Capacitaciones Externas del personal: se basa en el nivel de competencia y desempeño alcanzado por los profesionales que brindan atención en el servicio de Anestesiología, en el desarrollo de sus funciones académicas, asistenciales, investigativas; a manera de estimular mediante la asistencia a capacitaciones externas en respuesta a su productividad laboral, y la eficiencia con la que se destacan los médicos y enfermeras de la unidad de anestesiología; así también crear espacios e invitar a profesionales de otras unidades para compartir sus experiencias y mejorar el servicio.

Se desarrolla un cronograma de capacitaciones externas que nos proporcionara a los participantes recursos académicos.



**Tabla 38. Cronograma de capacitaciones externas**

<b>Capacitaciones</b>	<b>Recursos académicos</b>	<b>Difusión</b>	<b>Recurso Financiero</b>	<b>Participantes</b>	<b>Responsables</b>
Capacitaciones para médicos: se propondrá una mensual.	Nivel académico.	Se proporcionará información sobre la capacitación en el boletín mensual que está en la estación de enfermería.	El departamento tiene una proforma presupuestaria, se recomendará agregar como gasto las capacitaciones externas.	Médicos	Jefa de unidad de anestesiología y grupo que designe como encargados.
Capacitaciones para enfermería de anestesiología: se propondrá una mensual	Enfermeras con título.	Trípticos con la información de la capacitación.		Enfermeras No auxiliares	

- Boletines informativos de prevención y promoción de la salud: Llevar a efecto estrategias de educación dirigido a los pacientes y personal de salud, con el objetivo de apoyar y asesorar a las distintas áreas en la que el servicio de Anestesiología ofrece su asistencia, en materia de prevención y promoción en el paciente y su familia, diseñando trípticos que proporcione información acerca del proceso anestésico, las diferentes reacciones que tienen los pacientes, y como es el despertar del mismo, ya que existen ocasiones que el paciente pasa mucho tiempo en recuperación, y los familiares desconocen las razones, se explicaría desde el contexto perioperatorio, el manejo del dolor postoperatorio y la comunicación

sobre el manejo del dolor crónico, esta valiosa información se explicaría sola en un tríptico que podrían leer mientras esperan información sobre el paciente, en la sala de espera.

El jefe de la unidad de anestesiología sería el responsable de armar un grupo de médicos, que ayudarían a recaudar la información completa del tríptico, ya que ellos manejan a diario este procedimiento, los recursos deberán ser proporcionados por el departamento, el tiempo que se requiere para armar toda la información será de tres semanas en sesiones de tres horas; la pandemia nos dejó muchos huecos y desaciertos, por esta razón debemos estar alerta todo el tiempo en el área de la salud, manteniendo el equilibrio en la promoción y prevención de la salud.

Por esta razón se propone que a los médicos se les brindara charlas una vez por semana para revisar los procedimientos que se implementan en los pacientes, recomendar mediante lluvia de ideas nuevas e innovadores procedimientos, así podría mejorar, e incentivar nuevos procesos con los pacientes, enmarcando a los médicos que se están capacitando externamente.

**Tabla 39. Actividades de la Propuesta**

Actividades de la propuesta	Número de veces que se realizara la actividad	Número de personas beneficiadas	Espacio en que se desarrolla la actividad
Implementación de liderazgo	Cada mes	Todo el personal	Cada mes se elegirá un líder nuevo en cada área donde preste servicios Anestesiología
Rotación del Personal:	Cada Mes	Todo el personal	Horarios rotativos para implementarlo
Motivar el Personal:	Una vez por semana	Todo el personal	Reuniones una vez por semana, junto a carteles motivacionales
Capacitaciones Externas del personal	Según convenga	Todo el personal capacitado	Estimular mediante la asistencia a capacitaciones externas en respuesta a su productividad laboral
Diseñar boletines informativos de prevención y promoción de la salud dirigido para pacientes y el personal médico.	Cada semana	Personal designado por la Jefatura	Trípticos informativos Reuniones del personal

**Tabla 40. Cuadro de Costos**

<b>ACTIVIDADES PROPUESTAS</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>VALOR UNITARIO</b>	<b>VALOR DE GESTIÓN</b>
Manual de implementación de liderazgo	Desarrollar actividades para el personal, recoger ideas	Tiempo del jefe: autogestión	0.00
Rotación del Personal:	Hojas, afiches hechos en la computadora	Tiempo del jefe: autogestión	Útiles de oficina
Capacitaciones Externas del personal	Capacitaciones externas	Por autogestión, depende del HETMC	300.00
Diseñar Boletines informativos par promoción y prevención de la salud	Útiles de oficina	Tiempo del jefe: autogestión	Útiles de oficina
Total			300.00

Los responsables y ejecutores de la propuesta formulada a fin de incrementar la productividad laboral son las siguientes:

**Tabla 41. Cuadro Ejecución de la Propuesta**

Nombre	Rol	Responsabilidades específicas en la ejecución de la propuesta
Jefe de la Unidad Técnica de Anestesiología	Líder del grupo	<p>Se propone asignar líderes en cada área donde el Servicio de Anestesiología brinda su asistencia y cuya relación esté directamente en contacto con el jefe de la Unidad Técnica de Anestesiología para crear un “Manual de Función de Líderes”, para la realización de dicho manual la jefa tendrá que designar un grupo de médicos para el diseño del mismo con funciones y actividades, de acuerdo con el rol que desempeña el personal.</p> <p>Para la creación de un “Manual de Rotación del Personal de Anestesiología”, se requiere un grupo de médicos designados por la jefa de la unidad que indique como van a ejecutarse las horas, períodos y secuencia a seguir del</p>
Jefe de la Unidad Técnica de Anestesiología	Líder del grupo	<p>Para la creación de un “Manual de Rotación del Personal de Anestesiología”, se requiere un grupo de médicos designados por la jefa de la unidad que indique como van a ejecutarse las horas, períodos y secuencia a seguir del</p>

<b>Nombre</b>	<b>Rol</b>	<b>Responsabilidades específicas en la ejecución de la propuesta</b>
Equipo de Capacitaciones	Líder del grupo	<p>personal para que cumplan la misma cantidad de horas en las demás áreas donde se presta el servicio de Anestesiología</p> <p>Charlas semanales, que, mediante la técnica de lluvia de ideas, el personal socialice los procedimientos que hacen con los pacientes y fomenten el intercambio de ideas para que permitan que las fusionen en las actividades en equipo, lo cual es clave para mejorar el clima laboral.</p> <p>Autogestionar capacitaciones externas, que tenga como objetivo nuevos procedimientos en anestesiología, trato del paciente en ciertos ámbitos, ayudando a crear espacios e invitar a profesionales de otras unidades para compartir sus experiencias y mejorar el servicio.</p>
Jefe de la Unidad Técnica de Anestesiología	Líder del grupo	
Equipo de capacitaciones y	Líder del grupo	Implementar estrategias de educación dirigido a los

---

<b>Nombre</b>	<b>Rol</b>	<b>Responsabilidades específicas en la ejecución de la propuesta</b>
Departamento de Comunicación		pacientes, con el objetivo de apoyar y asesorar a las distintas áreas en la que el servicio de Anestesiología ofrece, diseñando un tríptico informativo acerca del proceso anestésico, desde el contexto perioperatorio, el manejo del dolor postoperatorio y la comunicación sobre el manejo del dolor crónico.

---

**Tabla 42. Cuadro de Estrategias para Ejecutar la Propuesta**

SOCIOS CLAVE	ACTIVIDADES CLAVE	PROPUESTA DE VALOR	RELACIONES DE CLIENTE	SEGMENTOS DEL CLIENTE
<ul style="list-style-type: none"> <li>• FINANCIERO</li> <li>• ESTADÍSTICA</li> <li>• RECURSOS HUMANOS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asignación de líderes en cada área</li> <li>• Manual de Función de líderes</li> <li>• Motivación del Personal</li> <li>• Creación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Propuesta de Implementación de Liderazgo</li> <li>• Rotación del Personal</li> <li>• Capacitaciones Externas del Personal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistencia personalizada al paciente brindando confianza en la atención tanto a usuarios internos y externos</li> <li>• Brindar a los pacientes y sus familiares información adecuada sobre su estado para usuarios internos y externos</li> </ul>	<p>Brindar servicio al paciente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Servicio de Anestesiología</li> <li>• Tecnología</li> <li>• Talento humano</li> <li>• Calidad de servicio</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Brindar servicio integral al 100%</li> <li>2) Mantener equipos con tecnología de punta</li> <li>3) Mantener personal calificado</li> <li>4) Ajustar el servicio a las necesidades del paciente</li> </ol>



<p><b>FUENTE DE INGRESO</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>NEGOCIACIÓN Y GESTIÓN DE RENDIMIENTO</b></li></ul>	<p><b>Recursos Clave</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Profesionales de la salud</li><li>• Pacientes</li><li>• Tecnología</li><li>• Recursos asignados por financiero</li></ul> <p><b>Estructura de Costos</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Financiamiento de las capacitaciones externas útiles de oficina del departamento</li></ul>	<p><b>Canales</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Diseñar boletines informativos de prevención y promoción de la salud dirigido para pacientes y el personal médico</li><li>• Enviar a través de correo institucional información oficial al personal de salud.</li></ul>
---	---	---

## Conclusiones

Dentro del propósito del análisis de investigación se estudió a las variables compromiso organizacional y productividad laboral si se relacionan de forma positiva y significativamente, se empezó el estudio con un objetivo general de investigación, que fue analizar el compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral de los profesionales del área de Anestesiología del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo, con el fin de diseñar estrategias que permitan optimizar la atención del servicio; en la revisión bibliográfica se destaca la propuesta de Meyer y Allen y el análisis de sus dimensiones: afectivas, de permanencia y normativa, que se conjugan de forma paralela, en este caso los trabajadores con este tipo de compromiso organizacional se sienten cómodos en pertenecer a la institución.

Analizando las dimensiones mencionadas por Meyer y Allen que son la base de la investigación, donde se alternaban los componentes afectivos, normativos, y de continuidad, el apego emocional que se genera en el empleado a favor de la empresa, aquel afecto donde siente orgullo de pertenecer a una organización; y la parte fundamental el sentimiento de permanencia en la organización que genera en el empleado un compromiso del cual obtiene beneficios; el contraste de estudiar a la productividad vista de una perspectiva diferente donde se analiza desde la eficiencia de los empleados, características que dieron una forma a la investigación para poderla medir.

Se hace referencia a los estudios que se realizaron antes de la presente investigación, y estas teorías fundamentan las variables del presente estudio; en el sector de la salud existen diferentes estudios que puedan hallarse referente al compromiso organizacional en relación a la productividad laboral.

De acuerdo a los datos analizados se evidencia que existe una correlación significativa ( $p < 0.001$ ), se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ ; por lo cual se concluye que el compromiso

organizacional se relaciona significativamente y de forma positiva con la productividad de los empleados del departamento de Anestesiología del HETMC.

Asimismo, en la propuesta se diseñaron estrategias que aseguren una mejora en el servicio a los usuarios internos y externos; tales como: proponer líderes, capacitaciones externas del personal, creación de manual de rotaciones para el personal, propuestas para motivar al personal, publicar el desempeño laboral de los colaboradores, diseñar un programa de prevención y promoción de la salud.

## Recomendaciones

Con base a los resultados obtenidos en el estudio de investigación, partiendo de los hechos que indican las variables analizadas, se sugiere elaborar un plan de acción concreto a mediano y largo plazo, tomando en consideración que deben desarrollarse factores que requieren ser potenciados, a través del trabajo en equipo por parte del personal del departamento de anestesiología del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo HETMC.

En la propuesta se diseñaron estrategias que aseguren una mejora en el servicio a los usuarios internos y externos; tales como:

- Propuesta de implementación de liderazgo
- Capacitaciones externas del personal de salud
- Creación de manual de rotaciones para el personal de salud
- Diseñar boletín informativo de prevención y promoción de la salud dirigido a los pacientes y el personal de salud.

En futuras investigaciones se recomienda considerar:

- Elaborar indicadores de eficiencia a través del análisis de la producción de los trabajadores.
- Analizar cada una de las dimensiones del Compromiso Organizacional enlazándola con la satisfacción laboral. Medir el nivel de Compromiso Organizacional para analizar el Clima Laboral.

## Referencias

- Achaerandio, L. (2001). *Iniciación a la práctica de la investigación*. 5ta. Edición por Universidad Rafael .
- Aguado. (2008). *Satisfacción Laboral basada en las necesidades*. Sapiens, 88.
- Aldana Rivera, E. E., Tafur Castillo, J., & Leal Guerra, M. (2018). *Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla - Colombia*. REVISTA ESPACIOS, 13-24.
- Aravena, C., & Fuentes, J. (2014). *El desempeño mediocre de la productividad laboral en América Latina*. CEPAL: Naciones Unidas.
- Betanzos Díaz, N., & Paz Rodríguez, F. (2011). *Compromiso organizacional en profesionales de la salud*. Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc, 35-41.
- Betanzos Díaz, N., Andrade Palos, P., & Paz Rodríguez, F. (2006). *Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores Mexicanos*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 25-43.
- Bonilla, E. (2012). *La importancia de la productividad como componente de la competitividad*. Obtenido de <http://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/732/1/41584611-2012-2-EF.pdf>
- Bravo, , M., PeiróJ , J., & Rodríguez, I. (1996). *Satisfacción Laboral* . Madrid: Síntesis.
- Comunicación Social HTMC. (2016). Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Obtenido de <https://www.htmc.gob.ec/index.php/hospital/mision-y-vision>

- Cortez, R., & García Prado, A. (2011). Mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores del sector salud: el caso de Nicaragua. *Revista de Ciencias Sociales Apuntes*.
- Fuentes Navarro, S. M. (2012). satisfacción laboral y su influencia en la productividad”(estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de quetzaltenango. Quetzaltenango, Guatemala.
- García Ramos , M., Luján López , M. E., & Martínez Corona , M. d. (2007). Satisfacción laboral del persona de salud. *Revista Enfermería Instituto Mexicano del Seguro Social*, 63-72.
- GJR, F. (1992). *El comportamiento humano en las organizaciones*. Vol. 1. Lima: Universidad del Pacífico.
- Gomez Sanchez, D., Recio Reyes, R., Avalos Sekeres, M., & Gonzalez Ortiz, J. (2013). Satisfacción laboral y compromiso en las organizaciones de rio verde, S.L.P. *Revista de Psicología y Ciencias del comportamiento de la Unidad Académica de Ciencias Juridicas y Sociales*.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Jaimes, L., Luzardo, M., & Rojas, M. D. (2018). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información tecnologica*.
- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction, in Dunnette, M. *Handbook of industrial and organizational psychology* . Chicago: Rand-Mc Nally College.

- Macedo, A. P., Ferreira, M. F., & Bras, M. (2012). Instituto Politecnico de Braganca - Biblioteca Digital. Compromiso organizacional de los profesionales de enfermería y apoyo organizacional percibido. Brasil: Instituto de Salud Carlos III. Unidad de Investigación en Cuidados de Salud (Investén-isciii).
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. Revista Electronica de Investigación Educativa.
- Meyer, J., Allen, N., & Smith, C. (1993). "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three Component Conceptualization",. Journal of Applied Psychology.
- Organizacion Mundial de la Salud. (2019). Organizacion Mundial de la Salud. Obtenido de [https://www.who.int/topics/patient\\_safety/es/](https://www.who.int/topics/patient_safety/es/)
- Robbins, S. P., & Coulter , M. (2010). Administración. Vol. 1. 10a ed. Mexxico: Pearson Educación.
- Salazar Estrada, J. G., Guerrero Pupo, J. C., Machado Rodríguez, Y. B., & Cañedo Andalia, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. ACIMED.
- Salazar Estrada, J. G., Guerrero Pupo, J. C., Machado Rodriguez, Y. B., & Cañedo Adalia, R. (2013). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad. Scielo.
- Sousa, V. D., Driessnack, M., & Costa Mendes, I. A. (2007). revisión de diseños de investigación resaltantes paraenfermería. parte 1: diseños de investigación cuantitativa. Revista Latino-am Enfermagem.

Spector, P. (1997). Job satisfaction application, assessment, cause and consequences. London: Sage Publication.

Suarez, R. M. (2017). el tiempo como recurso para el incremento de la productividad laboral. teckne, 35-40.

Syr Salas Perea, D. R., & MSc. Díaz Her, L. (2012). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. Educ Med Super.

Tapia B, M. A. (2016). Metodología de Investigación. Mexico.

Zapata Quispe, R. (2018). Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores de una entidad pública de salud, Lima-2016. Lima, Peru.

Bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/3289/IncidenciaClimaOrganizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y

McGraw-Hill. (2010). Psicología social. New York: Medica Panamericana S.A.

McLean. (1995). Administracion. Angeles: ML Books.

Introducción a la Teoría General de la Administración de Idalberto Chiavenato, Mc Graw-Hill interamericana de españa /978-1-4562-6982-1

<https://www.revistaseguridadadminera.com/comportamiento/teorias-del-comportamiento-organizacional/>

<https://www.htmc.gob.ec/index.php/historia/> Reseña historica mision y vision del hospital del iees teodoro maldonado carbo.



<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6348/1/T2694-MDTH-Salazar->

Satisfacci% c3% b3n.pdf invstigacion cientifica sobre satisfaccion laboral.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23150/LORENZO\\_GEP.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23150/LORENZO_GEP.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima, 2017.

<http://tesis.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3169/MAEST.%20GEST.%20EMP.%20-%20Leyder%20Le%C3%B3n%20Suarez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

universidad nacional de san martín - tarapoto escuela de posgrado unidad de posgrado de la facultad de ciencias económicas programa de maestría en ciencias económicas Compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto en el año 2016

<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Aldana-Jennifer.pdf>

universidad Rafael Landívar facultad de humanidades licenciatura en psicología industrial/organizacional; "compromiso laboral de los trabajadores del área central de una institución bancaria que opera en la ciudad de guatemala, según sexo". el título de psicóloga industrial / organizacional en el grado académico de licenciada previo a conferírsele guatemala de la asunción, diciembre de 2017 campus central jennifer aldana peña por tesis de grado

[http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/844/LESLY\\_KAREN\\_ADM\\_T\\_TITULO\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/844/LESLY_KAREN_ADM_T_TITULO_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Universidad científica del Perú “Compromiso laboral en la empresa Maestro Alfa Store de la ciudad de Iquitos, año 2018”

## Apéndice A

### UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL



#### SISTEMA DE POSGRADO

#### MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD

Estimado encuestado, reciba un cordial saludo, la presente tiene como objetivo ser parte de un aporte científico y poder diseñar estrategias que permitan optimizar el servicio del que forma parte.

#### DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

EDAD	20-35 <input type="checkbox"/>	36-50 <input type="checkbox"/>	50 – 80 <input type="checkbox"/>
SEXO	Femenino <input type="checkbox"/>	Masculino <input type="checkbox"/>	
EDUCACIÓN	Superior <input type="checkbox"/>	Especialización <input type="checkbox"/>	Licenciatura <input type="checkbox"/>
	Maestría <input type="checkbox"/>	Doctorado <input type="checkbox"/>	
TIEMPO DE SERVICIO	Inferior a 1 año <input type="checkbox"/>	1 – 5 años <input type="checkbox"/>	6 - 10 años <input type="checkbox"/>
	11 – 15 años <input type="checkbox"/>	16 – 20 años <input type="checkbox"/>	Superior a 20 años <input type="checkbox"/>

<b>VÍNCULO LABORAL</b>	Nombramiento <input type="checkbox"/>	Contrato Ocasional <input type="checkbox"/>	Otro <input type="checkbox"/>
<b>HORARIO DE TRABAJO</b>	Fijo solo por las mañanas <input type="checkbox"/>	Por turnos rotativos <input type="checkbox"/>	

## **CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE MEYER Y ALLEN**

Ficha Técnica

Nombre del Test: Cuestionario de Compromiso Organizacional.

Nombre /Autores: Meyer y Allen

Procedencia: Estados Unidos

Particularidad: Instrumento de Información Psicológico

Objetivo: Conocer el Tipo de compromiso Organizacional que presentan los individuos con su organización.

Estructuración: 3 componentes (Consta de 18 ítems)

Componente Afectivo = 6 ítems

Componente de Continuidad= 6 ítems

Componente Normativo = 6 ítems

Usted debe expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les serian presentadas, usando la escala de 7 puntos ofrecida a continuación:







“EMOCIONALMENTE VINCULADO”  
CON ESTA ORGANIZACIÓN.

TOTAL ANUAL - PRODUCCION ANESTESIOLOGIA PERIODO 2019- AL 17 NOV 2021							
Suma de TOTAL		AÑO				Total general	EDAD
DEPENDENCIA	NOMBRES	2019	2020	2021			
<b>ANESTESIOLO</b>	CHANCAY BARRERA BETTY						
<b>GIA (CE)</b>	GEORGINA	583	884	1212	2679		
	GARCIA GARCIA MICHELLE PRISCILA	81			81		
	MURILLO MARCILLO JUAN CARLO	14			14		
	NAVARRO NAVARRETE CAROLINA						
	VANESSA			38	38		
	PEREZ MIRANDA MAGALI VICTORIA	2555	1094	2158	5807		
	QUEVEDO SAAVEDRA OLGA						
	STEFANIA	265			265		
	WIESNER AGUIRRE SHEILA SCARLETT	8			8		
<b>Total</b>							
<b>ANESTESIOLO</b>							
<b>GIA (CE)</b>		<b>3506</b>	<b>1978</b>	<b>3408</b>	<b>8892</b>		
<b>ANESTESIOLO</b>	AGUILAR ALVARADO JOFFRE						
<b>GIA (HO)</b>	ALEXANDER	19	57	229	305	47	
	ALBAN VERDEZOTO ROSARIO						
	MARGOTH	515	333	313	1161	56	
	ALVAREZ CORNEJO FEDERICO						
	EDUARDO	305	82	141	528	62	
	ATARIHUANA FLORES ALEJANDRO						
	LEONARDO			301	301	31	
	AYLLON SUQUI MERCEDES						
	JACQUELINE	224	148	192	564		
	BARZOLA MACIAS TANYA MARIELA	396	350	334	1080	47	
	CAJAS CUJILAN DENIS RIGOBERTO	457	80		537		
	CARDENAS PIÑA HENRI GABRIEL		9	3	12	33	
	CASTRO COELLO HAMILTON	197	152	180	529		



MICHAEL					
CEDEÑO ZAMBRANO WALTER RAUL	243	168	205	616	47
CHANCAY BARRERA BETTY					
GEORGINA	431	23		454	48
CHAVEZ RUIZ CAROLINA NARCISA	357	459	95	911	29
CHAVEZ RUIZ MARIA GABRIELA	1	47	24	72	30
CHIRIBOGA ALAVA HECTOR RENE	111			111	
COBEÑA SUAREZ LESLIE CAROLINA	158	13		171	46
CORDOVA MOLINA CRISTHIAN					
JAVIER	3	24	64	91	30
CORONEL REINOSO MARIUXI					
JACQUELINE		1	9	10	30
CUJILEMA PARREÑO MILTON CESAR	454	210	251	915	46
ESCOBAR CAJAS MARIA JOSE			381	381	33
FARIAS VELIZ EVA JAZMIN	194			194	42
FLORES DAVILA ANTONIA					
MONSERRATE	31	98	166	295	56
GARCIA GARCIA MICHELLE PRISCILA	442	280	629	1351	38
GONZABAY JIMENEZ XIMENA					
MELISSA	1181	323	592	2096	30
GOSDENOVICH ALVARADO					
CAROLINA ROSA	288	157		445	
HIDALGO NARANJO CAROLINA					
ELIZABETH	375	161	268	804	
JIMENEZ PLAZA JOHN OSWALDO	45	11	51	107	
LEON RODRIGUEZ JUAN BERNARDO	246	245	280	771	
LOGROÑO ALVARADO MARIA					
ELIZABETH	259	190	31	480	53
LOPEZ FALCONES ANDREA STEFANIA			168	168	
LOYOLA MAYORGA CARMEN PIEDAD	421	274	396	1091	43
MACIAS CEDEÑO FABRICIA	273	75	57	405	52

GEORGINA					
MANTILLA CALERO NARCISA MARIA	415	297	377	1089	63
MARTILLO OCHOA VIVIANA					
PATRICIA	159	306	422	887	45
MATEUS PAEZ JOSE XAVIER	137	28		165	65
MENDOZA NAREA MARIA DE					
LOURDES	215	214	549	978	58
MERA ALMEIDA NATHALIE					
ALEXANDRA			82	82	38
MOLINA VILLACIS SHEILA KATIUSKA	181	86	165	432	46
MOYANO CONDO ROMULO ALFREDO	445	239	226	910	55
MURILLO MARCILLO JUAN CARLO	86	52	56	194	46
NAVARRO NAVARRETE CAROLINA					
VANESSA	502	317	299	1118	38
OLMEDO POSLIGUA ANA MARIA	1		244	245	31
ORDOÑEZ MATAMOROS GEORGE					
RODRIGO	1			1	
ORDOÑEZ VARGAS ALEXANDRA					
ANABEL	393	275	257	925	48
OROZCO MALDONADO ELLISON					
GALO	18	19	3	40	48
PANTA GUTIERREZ PATRICIA DEL					
PILAR	479	279	344	1102	55
PEÑARRIETA ZAMORA JORGE VINICIO	219	175	205	599	46
PEREZ MIRANDA MAGALI VICTORIA	3	76		79	50
PIGUAVE CHALEN JUAN JOSE	2844	1724	1137	5705	48
PROCEL MACIAS NELSON ANTONIO	167	214	214	595	54
QUEVEDO NIEVES ROBERT STALIN	267	184	244	695	43
QUEVEDO SAAVEDRA OLGA					
STEFANIA	139	232	195	566	39
QUIROZ MONTERO MARIA EUGENIA		56		56	

RAMOS SALTOS PAULO JINSOP	521	275	486	1282	48
REGALADO ROBLES BERTHA MARINA	31	24	241	296	42
RODRIGUEZ QUIJIJE GLENDA DAKER	206	120	221	547	51
ROMERO MUÑOZ CARLOS PATRICIO	520	292	210	1022	45
RONQUILLO DEL POZO SALLY ESTEFANIA	4		4	8	30
SALAZAR MORA BOLIVAR ANTONIO	140	7		147	65
SANTIAGO RAMIREZ ADEURY DEL VALLE		38		38	
SARANGO CALDERON ANIBAL FABIAN		277	304	581	34
SOLORZANO FERRANDO LIGIA ALBA	8			8	
SOZORANGA SANDOVAL IRINA WESTTALIA	293	203	363	859	52
TANDAZO VALAREZO VERENA ELIZABETH	29	231	312	572	50
TORRES MARTINEZ ESTHER MARLENE	226	218	223	667	46
VACA MENDIETA WILSON CESAR	6			6	67
VALENCIA LEON NELLY OLIVA	935	360	402	1697	49
VARGAS BAÑOS CESAR EMILIO	1			1	
VELASQUEZ PEREZ MILTON EDUARDO	202	40	108	350	63
WIESNER AGUIRRE SHEILA SCARLETT	413	336	325	1074	49
ZURITA VELASQUEZ JOHNNY EDUARDO	186	171	259	616	60
<b>Total</b>					
<b>ANESTESIOLO</b>			<b>1133</b>		
<b>GIA (HO)</b>	<b>18018</b>	<b>5</b>	<b>13837</b>	<b>43190</b>	
			<b>1331</b>		
<b>Total general</b>	<b>21524</b>	<b>3</b>	<b>17245</b>	<b>52082</b>	

**TOTAL ANUAL - PRODUCCION ANESTESIOLOGIA PERIODO 2019- AL****17 NOV 2021**

APELLIDOS Y NOMBRES	ATRASOS	FALTAS	
		JUSTIFICADAS	INJUSTIFICADAS
<b>Total ANESTESIOLOGIA (CE)</b>			
CHANCAY BARRERA	1	0	0
BETTY GEORGINA			
GARCIA GARCIA	0	1	0
<b>ANESTESIOLOGIA (HO)</b>			
MICHELLE PRISCILA			
MURILLO MARCILLO	0	1	0
JUAN CARLO			
NAVARRO NAVARRETE	0	1	0
CAROLINA VANESSA			
PEREZ MIRANDA	0	0	0
MAGALI VICTORIA			
QUEVEDO SAAVEDRA	0	0	0
OLGA STEFANIA			
WIESNER AGUIRRE	0	0	0
SHEILA SCARLETT			
AGUILAR ALVARADO	1	0	0
JOFFRE ALEXANDER			
ALBAN VERDEZOTO	0	0	1
ROSARIO MARGOTH			
ALVAREZ CORNEJO	0	0	0
FEDERICO EDUARDO			
ATARIHUANA FLORES			
ALEJANDRO	1	0	0
LEONARDO			

AYLLON SUQUI			
MERCEDES	0	0	0
JACQUELINE			
BARZOLA MACIAS			
TANYA MARIELA	0	0	0
CAJAS CUJILAN DENIS			
RIGOBERTO	0	0	0
CARDENAS PIÑA HENRI	1	0	0
GABRIEL			
CASTRO COELLO	1	0	0
HAMILTON MICHAEL			
CEDEÑO ZAMBRANO	1	0	0
WALTER RAUL			
CHANCAY BARRERA	1	0	0
BETTY GEORGINA			
CHAVEZ RUIZ	0	0	0
CAROLINA NARCISA			
CHAVEZ RUIZ MARIA	0	0	0
GABRIELA			
CHIRIBOGA ALAVA	0	0	0
HECTOR RENE			
COBEÑA SUAREZ	0	0	0
LESLIE CAROLINA			
CORDOVA MOLINA	1	0	0
CRISTHIAN JAVIER			
CORONEL REINOSO	1	0	0
MARIUXI JACQUELINE			
CUJILEMA PARREÑO	0	0	0

MILTON CESAR			
ESCOBAR CAJAS	0	0	0
MARIA JOSE			
FARIAS VELIZ EVA	0	0	0
JAZMIN			
FLORES DAVILA			
ANTONIA	0	0	0
MONSERRATE			
GARCIA GARCIA	1	0	1
MICHELLE PRISCILA			
GONZABAY JIMENEZ	0	0	0
XIMENA MELISSA			
GOSDENOVICH			
ALVARADO CAROLINA	0	0	0
ROSA			
HIDALGO NARANJO	0	0	0
CAROLINA ELIZABETH			
JIMENEZ PLAZA JOHN	0	0	0
OSWALDO			
LEON RODRIGUEZ	0	0	0
JUAN BERNARDO			
LOGROÑO ALVARADO		0	0
MARIA ELIZABETH			
LOPEZ FALCONES	0	0	0
ANDREA STEFANIA			
LOYOLA MAYORGA	0	0	0
CARMEN PIEDAD			
MACIAS CEDEÑO	0	0	0

FABRICIA GEORGINA			
MANTILLA CALERO	0	0	0
NARCISA MARIA			
MARTILLO OCHOA	0	0	0
VIVIANA PATRICIA			
MATEUS PAEZ JOSE	0	0	0
XAVIER			
MENDOZA NAREA	0	0	0
MARIA DE LOURDES			
MERA ALMEIDA			
NATHALIE	0	0	0
ALEXANDRA			
MOLINA VILLACIS	0	0	0
SHEILA KATIUSKA			
MOYANO CONDO	0	0	0
ROMULO ALFREDO			
MURILLO MARCILLO	0	0	0
JUAN CARLO			
NAVARRO NAVARRETE	0	0	0
CAROLINA VANESSA			
OLMEDO POSLIGUA	0	0	0
ANA MARIA			
ORDOÑEZ			
MATAMOROS GEORGE	0	0	0
RODRIGO			
ORDOÑEZ VARGAS	0	0	1
ALEXANDRA ANABEL			
OROZCO MALDONADO	0	1	0

ELLISON GALO			
PANTA GUTIERREZ			
PATRICIA DEL PILAR	0	1	0
PEÑARRIETA ZAMORA			
JORGE VINICIO	0	0	0
PEREZ MIRANDA			
MAGALI VICTORIA	0	0	0
PIGUAVE CHALEN			
JUAN JOSE	0	0	0
PROCEL MACIAS			
NELSON ANTONIO	0	0	0
QUEVEDO NIEVES			
ROBERT STALIN	0	0	0
QUEVEDO SAAVEDRA			
OLGA STEFANIA	0	0	0
QUIROZ MONTERO			
MARIA EUGENIA	0	1	0
RAMOS SALTOS PAULO			
JINSOP	0	0	0
REGALADO ROBLES			
BERTHA MARINA	0	0	0
RODRIGUEZ QUIIJE			
GLENDIA DAKER	0	0	0
ROMERO MUÑOZ			
CARLOS PATRICIO	0	0	0
RONQUILLO DEL POZO			
SALLY ESTEFANIA	0	0	0
SALAZAR MORA	0	0	0



BOLIVAR ANTONIO			
SANTIAGO RAMIREZ	0	0	0
ADEURY DEL VALLE			
SARANGO CALDERON	0	0	0
ANIBAL FABIAN			
SOLORZANO	0	1	0
FERRANDO LIGIA ALBA			
SOZORANGA			
SANDOVAL IRINA	0	0	0
WESTTALIA			
TANDAZO VALAREZO	0	0	0
VERENA ELIZABETH			
TORRES MARTINEZ	0	0	0
ESTHER MARLENE			
VACA MENDIETA	0	0	0
WILSON CESAR			
VALENCIA LEON	0	0	0
NELLY OLIVA			
VARGAS BAÑOS CESAR	0	0	0
EMILIO			
VELASQUEZ PEREZ	0	0	0
MILTON EDUARDO			
WIESNER AGUIRRE	0	0	0
SHEILA SCARLETT			
ZURITA VELASQUEZ	0	0	0
JOHNNY EDUARDO			
ACURIA LOZANO	0	0	0
ELIZABETH MARÍA			

CALDERÓN PERALTA	0	0	0
MARITZA ALEXANDRA			
HERNÁNDEZ TORRES	0	0	0
RITA MARÍA			
MURILLO VILLACRÉS	0	1	0
LIDA ALEXANDRA			
ORDOÑEZ LEÓN	0	0	0
IRLANDA JOHANNA			
ROBAYO MORENO	0	0	0
MARÍA ELENA			
TUCUNANGO RAMOS	0	0	0
KATHY ISABEL			
VÉLEZ WITTONG HUGO	0	0	0
FRANK			
<b>TOTALGENERAL</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>8</b>

---



## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Chávez Ruiz María Gabriela, con C.C: # 0929557171 autora del trabajo de titulación: *Análisis del compromiso organizacional en relación a la productividad laboral de los profesionales del área de Anestesiología del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo* previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 06 de Septiembre de 2022

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Chavez Ruiz Maria Gabriela'.

f. \_\_\_\_\_

Nombre: Chávez Ruiz María Gabriela  
C.C: 0929557171

## **REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

### **FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN**

<b>TÍTULO Y SUBTÍTULO:</b>	Análisis del compromiso organizacional en relación a la productividad laboral de los profesionales del área de Anestesiología del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo		
<b>AUTOR(ES)</b> (apellidos/nombres):	Chávez Ruiz, María Gabriela		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b> (apellidos/nombres):	Ing. Elsie Zerda Barreno, Mgs; Eco. Laura Zambrano Chumo, Mgs.		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>UNIDAD/FACULTAD:</b>	Sistema de Posgrado		
<b>MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:</b>	Maestría en Gerencia en Servicios de la Salud		
<b>GRADO OBTENIDO:</b>	Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	06 de Septiembre del 2022	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	98
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Compromiso organizacional, productividad laboral, personal de salud, Anestesiología.		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Compromiso organizacional, productividad laboral, anestesiología, Personal de salud		
<b>RESUMEN/ABSTRACT:</b>	<p>El objetivo general de la presente investigación fue analizar el compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral de los profesionales del área de Anestesiología del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo con el fin de diseñar estrategias que permitan optimizar la atención del servicio. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo de alcance correlacional, se utilizó para su propósito el diseño no experimental de corte transversal, que recogió información en un período específico de tiempo; se aplicó el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen, instrumento que facilitó la información acerca de la relación que existe entre las variables, a través de las dimensiones que presenta la escala. La población está conformada por más de 1 500 empleados que laboran como profesionales de la salud y de limpieza en el Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo. Se tomó como muestra el departamento de anestesiología, que está conformado por 87 trabajadores, considerando estudiar las variables compromiso organizacional y productividad laboral. El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman fue de 0 815 el cual indicó que existe relación positiva y significativa entre las variables; además, se establece un nivel de correlación alta y con el nivel de significancia bilateral <math>p=0.000</math> se corrobora la hipótesis planteada. Se diseña una propuesta para optimizar la atención que brindará a los pacientes del servicio de anestesiología, cuyo objetivo principal será diseñar estrategias para mejorar la atención del servicio interno y externo de los pacientes.</p>		
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> +593-4-5109999 / 0993266904	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:maria.chavez15@cu.ucsg.edu.ec">maria.chavez15@cu.ucsg.edu.ec</a> / <a href="mailto:magacharu@hotmail.com">magacharu@hotmail.com</a>	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:</b>	<b>Nombre:</b> Núñez Lapo, María de los Ángeles		
	<b>Teléfono:</b> 043804600 / 0997196258		
	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:maria.nunez@cu.ucsg.edu.ec">maria.nunez@cu.ucsg.edu.ec</a>		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			