

Asociación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de médicos que atendieron en la pandemia del COVID-19 en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2020-2021

Juan M. Robles Cuadros* ^{1,2,a}; Maritza Dorila Placencia Medina ^{3,b}; Ricardo Carreño Escobedo ^{3,c}

RESUMEN

Objetivo: Determinar la asociación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de médicos que atendieron pacientes con COVID-19 en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, en el periodo 2020-2021.

Materiales y métodos: Estudio transversal y analítico donde participaron 194 médicos. Se evaluaron la satisfacción y el compromiso organizacional mediante los instrumentos “Satisfacción laboral de Minnesota” y “Compromiso organizacional de Meyer & Allen”. Con el puntaje obtenido y con la escala de Likert se categorizaron las variables en alto, medio y bajo.

Resultados: El 71 % tuvo satisfacción intrínseca y el 93 % presentó un compromiso organizacional afectivo y de continuidad en el hospital. Según sea el sentido de logro que obtiene el médico, tiene una probabilidad de 2,71 veces de satisfacción laboral y logra sentirse orgulloso de trabajar en la institución (IC: 1,05-7,03). Los médicos estuvieron satisfechos con el trato del jefe y deseaban permanecer en la institución (OR 3,26 [IC: 1,50-7,24]). También estuvieron de acuerdo con las políticas aplicadas y sentían lealtad a la institución (OR 3,25 [IC: 1,40-17,23]). Fueron autodidactas y su satisfacción laboral se asoció con el pensamiento de que le debían mucho a la institución (OR 2,55 [IC: 1,31-4,94]). El análisis multivariado mostró mayor satisfacción laboral en el sexo masculino (OR 2,40 [IC: 1,15-5,0]), ya que contaron con un equipo de protección individual completo (OR 9,68 [IC: 3,01-31,12]) y recibieron un incentivo económico oportuno (OR 4,52 [IC: 1,76-11,53]).

Conclusiones: El nivel de satisfacción laboral es directamente proporcional al nivel de compromiso organizacional según sean sus dimensiones; a mayor satisfacción laboral de los empleados, mayor es el compromiso con su institución. Asimismo, ser médico varón, recibir el equipo de protección personal completo y tener un incentivo económico oportuno fueron los factores con mayor fuerza de asociación con la satisfacción laboral.

Palabras clave: Satisfacción en el Trabajo; Compromiso Laboral; Asociación; COVID-19; Personal de Salud (Fuente: DeCS BIREME).

Association between job satisfaction and organizational commitment among physicians who treated patients during the COVID-19 pandemic at the Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2020-2021

ABSTRACT

Objective: To determine the association between organizational commitment and job satisfaction among physicians who treated COVID-19 patients at the Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión from 2020 to 2021.

Materials and methods: A cross-sectional and analytical study which involved 194 physicians. Job satisfaction and organizational commitment were measured using the Minnesota Satisfaction Questionnaire and Meyer and Allen's Three Component Model of Commitment. Based on the scores and the Likert scale, the variables were categorized as high, medium or low.

Results: Seventy-one percent of physicians reported intrinsic job satisfaction and 93 % exhibited affective organizational commitment and continuity at the hospital. Physicians with a strong sense of achievement were 2.71 times more likely to

1 Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima, Perú.

2 Clínica San Gabriel. Lima, Perú.

3 Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

^a Médico con segunda especialización en cirugía general; ^b doctora en Farmacia y Bioquímica; ^c doctor en Medicina y médico epidemiólogo.

* Autor corresponsal.

experience job satisfaction and feel proud to work at the institution (CI: 1.05-7.03). Physicians satisfied with the treatment they received from their chief and wishing to remain at the institution were associated with an OR of 3.26 (CI: 1.50-7.24). Agreement with institutional policies and a sense of loyalty to the institution had an OR of 3.25 (CI 1.40-17.23). Self-taught physicians who felt that they owed a lot to the institution had an OR of 2.55 (CI: 1.31-4.94). Multivariate analysis showed higher job satisfaction among males (OR: 2.40 [CI: 1.15-5.00]), those receiving full personal protective equipment (OR: 9.68 [CI: 3.01-31.12]) and those who obtained timely economic incentives (OR: 4.52 [CI: 1.76-11.53]).

Conclusions: Job satisfaction is directly proportional to physicians' organizational commitment. The greater the job satisfaction among employees, the higher their commitment to their institution. Likewise, being male, receiving full personal protective equipment and obtaining timely economic incentives were strongly associated with higher job satisfaction.

Keywords: Job Satisfaction; Work Engagement; Association; COVID-19; Health Personnel (Source: MeSH NLM).

INTRODUCCIÓN

En el periodo 2020-2021, se desarrolló la pandemia del COVID-19, que tuvo como protagonista al virus SARS-CoV-2; esta enfermedad ha provocado grandes cambios en la salud de las comunidades y también del personal de salud ⁽¹⁾.

A inicios del 2020, se registraron 17 016 007 casos confirmados a nivel mundial y 422 183 en el Perú, con tasas de letalidad de 3,90 % en el mundo y de 4,60 % en el Perú ⁽²⁾. En marzo del 2020, el Perú notificó el primer caso de COVID-19, y una semana después, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró la alerta de pandemia ⁽³⁾, que comprometió a todos los sectores del país, político, social, laboral y, sobre todo, el de salud. Los hospitales no tenían sistemas de contingencia en medicamentos, sistema logístico y personal de salud capacitado para la atención de estos pacientes. García et al. manifestaron dicha problemática en su artículo titulado "Contraste de un modelo del compromiso laboral en centros de salud pública ⁽⁴⁾". En el sector laboral, hubo cambios que afectaron las condiciones de trabajo, como despidos o suspensiones temporales de empleo para los médicos en los hospitales ⁽⁵⁾. Según el Instituto Peruano de Economía (IPE), en el 2020, se perdieron 1,1 millones de puestos de trabajo en Lima Metropolitana, además, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) señaló que el empleo sufrió una caída del 13,10 % en el periodo octubre-diciembre del 2020 ⁽⁶⁾. Asimismo, la Encuesta nacional de hogares (ENAH) señaló que, en el segundo trimestre del 2020, la mayor tasa de desempleo fue en población masculina, en rango de edad entre 25-44 años, de área urbana (49 %) y en actividades de servicios (56,60 %) ⁽⁷⁾. Sin embargo, muchos de los profesionales médicos trabajaron ininterrumpidamente, mostraron su vocación de servicio y compromiso organizacional, lo que puede verse reflejado en su nivel de satisfacción laboral.

La satisfacción laboral desarrollada por los trabajadores permite un mejor servicio al público, así como mayor competencia y eficiencia en su área de trabajo. Durham et al. ⁽⁸⁾ indicaron

que la satisfacción laboral es un conjunto de actitudes positivas del empleado hacia el trabajo y al ambiente laboral. Robbins et al. ⁽⁹⁾ mencionan que dichas actitudes se basan en las creencias y valores que el trabajador desarrolla en su lugar de trabajo, así como los factores centrales de la institución que favorecen la satisfacción laboral; por ejemplo, un buen clima organizacional, las remuneraciones y el reconocimiento por el trabajo desarrollado, así como un buen ambiente laboral con los colegas. Finalmente, Herzberg ⁽¹⁰⁾ plantea la teoría dual que distingue dos tipos de factores: extrínsecos e intrínsecos. Los factores extrínsecos, como un salario adecuado, las políticas de la compañía, los recursos, la supervisión, la interacción con los compañeros de trabajo, las oportunidades de promoción, la relación con los usuarios o clientes y la seguridad en el trabajo, evitan la insatisfacción si son óptimos. Los factores intrínsecos, que incluyen el reconocimiento del trabajador por su labor, el grado de responsabilidad, la promoción y los aspectos relativos al mismo trabajo, son los que generan o determinan la satisfacción.

El compromiso organizacional es el vínculo que une al trabajador con su institución laboral. Este compromiso es clave para determinar el nivel de desempeño del trabajador y, por ende, los resultados que este produzca; si es una institución de salud, está directamente relacionado con la mejora de la salud del paciente y con su satisfacción. Khalip ⁽¹¹⁾ estableció un modelo de tres componentes: el compromiso afectivo, que se refiere a los lazos que forma el empleado con la institución a través de experiencias laborales positivas; el compromiso normativo, que implica un sentido de obligación con la institución bajo normas de reciprocidad; y el compromiso de continuidad, que refleja el compromiso basado en los costos percibidos tanto económicos como sociales de dejar la institución.

Es usual que los estudios sobre compromiso organizacional y satisfacción laboral de profesionales de salud y médicos que

laboran en un hospital se analicen mediante correlaciones, pero que no presenten análisis de asociación, al menos según la literatura revisada para esta investigación. A continuación, se detallan algunos estudios de correlación.

Abd-Ellatif E et al. ⁽¹²⁾ desarrollaron un estudio cuantitativo transversal, cuyo objetivo era determinar la correlación entre el miedo a la atención de pacientes con COVID-19 y la satisfacción laboral de los médicos en el 2020 en un hospital de Egipto. Se utilizaron dos cuestionarios: el primero contenía siete ítems para evaluar el miedo al COVID-19 con una escala de medición tipo Likert 1 al 5; el segundo cuestionario sobre satisfacción laboral constaba de cinco ítems con una escala de medición tipo Likert 1 al 5. En sus resultados, se describió una correlación no significativa entre el miedo al COVID-19 y la satisfacción laboral ($p = 0,226$) y $-0,060$ de correlación de Spearman. Ellos concluyeron que la relación miedo-satisfacción de los médicos era inversamente proporcional ($p < 0,001$).

Dinić et al. ⁽¹³⁾ realizaron un estudio cuantitativo transversal, cuyo objetivo era conocer las opiniones de los médicos sobre la gestión de la fuerza laboral durante el COVID-19 y determinar su relación con su compromiso organizacional en hospitales públicos y privados en Serbia durante el 2020. Se empleó un cuestionario para entrevistar a 1553 médicos, el cual fue elaborado por los investigadores a partir de cuestionarios previos enfocados en la evaluación y gestión de riesgos en la atención de pacientes con COVID-19. Los resultados mostraron que la mayoría de los médicos eran varones y tenían una edad promedio de 44 años; los más comprometidos eran los médicos más jóvenes, sin especialidad y con pocos años de experiencia laboral ($p = 0,001$). Los médicos que permanecieron en su sede atendiendo a pacientes con COVID-19 tuvieron una probabilidad 2,61 veces mayor de insatisfacción en comparación con aquellos que no atendieron a pacientes con COVID-19. No obstante, aquellos reasignados a otra sede hospitalaria tuvieron una probabilidad de insatisfacción 1,38 veces mayor en comparación con los que permanecieron en su sede ($p = 0,001$). La carga laboral, el cumplimiento de labores, el reclutamiento de médicos que no estuvieron desde el inicio de la pandemia y el despido inopinado del personal médico que estuvo desde el inicio, la evaluación de desempeño laboral y el sistema de recompensas y bonificación son los factores con significancia estadística ($p = 0,001$), que se correlacionaron con el compromiso organizacional de los médicos. En ese sentido, esta investigación concluyó que hubo influencia positiva, pero en su mayoría negativa de la pandemia del COVID-19 sobre las condiciones laborales de los médicos, por tanto, afectó su satisfacción laboral extrínseca, su compromiso normativo y de continuidad con la institución.

Aminizadeh et al. ⁽¹⁴⁾ realizaron un estudio cuantitativo, de corte transversal, a 200 médicos de 12 emergencias hospitalarias en Irán, durante el 2020, para conocer la

relación entre la calidad de vida laboral y su compromiso organizacional durante el brote del coronavirus. Se utilizaron dos cuestionarios: el cuestionario de Walton para medir calidad de vida laboral, el cual contiene 20 ítems con una escala de medición tipo Likert 1 al 5; y el cuestionario de Meyer & Allen sobre compromiso organizacional, que consta de 24 ítems con una escala de medición tipo Likert 1 al 5. En sus resultados, se encontró que la dimensión de compromiso normativo fue la de mayor importancia para los trabajadores, mientras que el compromiso afectivo fue el de menor importancia. Al relacionar esto con calidad de vida laboral, se encontró asociación significativa y una correlación positiva ($r = 0,45$; $p = 0,001$). Así, la mayor correlación positiva de Spearman se observó entre la dimensión de desarrollo de habilidades y aprendizaje continuo y el compromiso normativo organizacional ($r = 0,45$, $p < 0,05$); en cambio, la correlación más baja fue entre la dimensión beneficios salariales y materiales y el compromiso afectivo o emocional de los trabajadores ($r = 0,02$, $p < 0,05$). Los autores concluyeron que un mayor compromiso organizacional y una mejor calidad de vida laboral contribuyen a la mejora de los servicios que se brindan a los pacientes y, a su vez, mejora el rendimiento laboral. Asimismo, los autores recomiendan mayor *coaching* al personal médico y participación en la gestión hospitalaria para así lograr mejores resultados.

Yi et al. ⁽¹⁵⁾ realizaron un estudio cuantitativo, de tipo transversal, para investigar el efecto del compromiso organizacional en la satisfacción laboral y en la prosperidad de los profesionales de la salud que atendieron el COVID-19 en 20 hospitales de campaña al norte de China durante el 2020. Se aplicaron tres cuestionarios a 650 trabajadores de salud: el cuestionario de satisfacción laboral de Minnesota, que consta de 20 preguntas, con tres dimensiones (intrínseca, extrínseca y global), con una escala de Likert de 1 al 5; el cuestionario de Meyer & Allen sobre compromiso organizacional, que incluye 18 preguntas, distribuidas en tres dimensiones con seis ítems cada una, y también utiliza una escala de Likert del 1 al 5; y el cuestionario de Porath et al. ⁽¹⁶⁾ sobre la medición de prosperidad en el trabajo, que consta de dos dimensiones (vitalidad y aprendizaje), con cinco ítems en cada dimensión, y utilizó una escala de Likert del 1 al 5. Se obtuvieron los siguientes resultados: el 82,90 % de los participantes eran mujeres, con una edad promedio de 36,6 +/- 8 años. Al aplicar la correlación de Pearson, se encontró que la prosperidad en el trabajo tenía una correlación positiva y significativa con el compromiso organizacional de los trabajadores ($r = 0,715$, $p < 0,001$) y con la satisfacción laboral ($r = 0,804$, $p < 0,001$). Asimismo, se evidenció una correlación positiva entre satisfacción laboral y compromiso organizacional ($r = 0,848$, $p < 0,001$). Para investigar en profundidad la correlación de estas variables, se desarrolló un modelo estructural subdividido por sus componentes: la prosperidad en el trabajo (variable independiente), compromiso organizacional (variable mediadora) y satisfacción laboral (variable dependiente).

Cuando se aplicó este modelo estructural, se evidenció que solo el 42 % de los trabajadores de salud había alcanzado la satisfacción laboral, así como el compromiso con su institución y había logrado una prosperidad en el trabajo durante la pandemia (IC: 0,276-0,561 [$p < 0,001$]). Se concluyó que los encargados de formular políticas de salud dentro de la institución (la gerencia) deben prestar atención especial a las necesidades del personal de salud y proporcionar suficientes recursos. De este modo, se mejorará la prosperidad en el trabajo, se reforzará el compromiso con la institución y, en consecuencia, se alcanzará una mayor satisfacción laboral.

Bektas et al. ⁽¹⁷⁾ elaboraron una investigación cuantitativa y de tipo transversal, con el objetivo de conocer la asociación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de 236 trabajadores de salud pertenecientes a la generación más joven (nacidos entre 1980-2000) de un hospital en Turquía durante el 2021. Se aplicaron dos cuestionarios: el de satisfacción laboral de Minnesota, que consta de 20 ítems distribuidos en tres dimensiones (extrínseca, intrínseca y global), con una escala de Likert de 1 al 5; y el cuestionario de Meyer & Allen de compromiso organizacional, con 18 ítems distribuidos en tres dimensiones (afectivo, normativo y de continuidad), que utiliza una escala de Likert del 1 al 5. Los resultados obtenidos mostraron que el 48,50 % de los trabajadores tenían un tiempo laboral de 1-5 años. Al realizar la correlación de Pearson, se evidenció que las dimensiones de la satisfacción laboral (extrínseca e intrínseca) y las dimensiones del compromiso organizacional presentaban una leve correlación positiva, que resultó ser estadísticamente significativa ($r > 0,4$ y $p < 0,005$). Asimismo, al realizar la regresión logística con ambas variables se evidenció una fuerte correlación que resultó ser estadísticamente significativa ($r > 0,7$ y $p < 0,005$). La conclusión de la investigación fue que existe asociación significativa y positiva entre ambas variables de estudio en la generación Y de profesionales de salud. Ellos recomiendan fomentar el intercambio intergeneracional de experiencias y habilidades, así como una retroalimentación constante para así lograr un alto desempeño hospitalario.

En resumen, un trabajador de salud puede estar insatisfecho con un puesto determinado y, a la vez, estar satisfecho con la organización como un todo, por considerar las condiciones del cargo como una situación temporal, de tal manera que se crea una brecha entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores. Por ello, esta investigación tiene como objetivo determinar la asociación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de médicos que atendieron pacientes con COVID-19 en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión durante el periodo 2020-2021. Asimismo, es importante destacar que no se han encontrado estudios que analicen la asociación entre estas variables en personal médico en el Perú. Dado que los trabajadores de salud fueron los más

expuestos durante la pandemia, este estudio ofrece una base para investigaciones futuras sobre la relación causa-efecto entre la satisfacción y el compromiso organizacional de los trabajadores. Además, estos estudios podrían contribuir a mejorar la calidad de atención a los pacientes en los hospitales.

MATERIALES Y MÉTODOS

Diseño y población de estudio

Se realizó un estudio de tipo cuantitativo, analítico, retrospectivo y transversal. La población estudiada estuvo conformada por 194 médicos que atendieron a pacientes con COVID-19 durante el periodo anual de marzo de 2020 a 2021 en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, en el Callao, Perú.

Variables y mediciones

La unidad de análisis consideró a los médicos que atendieron a pacientes con COVID-19. La variable dependiente fue la satisfacción laboral, mientras que las variables independientes incluyeron el compromiso organizacional, el sexo, la edad, el incentivo económico, la recepción del equipo de protección personal y otras covariables. En primer lugar, se diseñó una ficha de recolección de datos para recopilar las variables sociodemográficas. Posteriormente, se aplicaron dos cuestionarios, el de Meyer & Allen y el de Minnesota, a los 194 participantes, quienes proporcionaron su consentimiento informado para participar en el estudio. Se incluyeron a los médicos con más de un año de experiencia, que mantenían un vínculo laboral activo con la institución y atendían presencialmente a pacientes adultos con COVID-19; se excluyeron a aquellos médicos que solo respondían interconsultas, que atendían a niños y que realizaban teleconsultas.

El instrumento utilizado en esta investigación consta de tres partes: la primera es una encuesta de 11 preguntas sobre datos sociodemográficos; la segunda es el cuestionario de Minnesota (versión corta) ⁽¹⁸⁾ sobre satisfacción laboral, que consiste en 20 ítems y utiliza una escala de Likert de 1 al 5. La suma de todos los puntajes proporciona una medida de la satisfacción global, donde un puntaje de 61 a 80 se considera satisfecho y un puntaje de 81 a 100 se considera muy satisfecho. La dimensión de satisfacción laboral extrínseca comprende las preguntas 5, 6, 12-14, 17-19; y la dimensión de satisfacción laboral intrínseca, las preguntas 1-4, 7-10, 11, 15, 16, 20. El tercer cuestionario es el de Meyer-Allen ⁽¹⁹⁾ (versión modificada de compromiso organizacional), que consiste en 21 ítems con una escala de Likert de 1 al 6, donde el puntaje más bajo fue 1 (definitivamente en desacuerdo) y el puntaje más alto fue 6 (definitivamente de acuerdo).

Análisis estadístico

Los datos se analizaron con el paquete estadístico STATA,

Asociación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de médicos que atendieron en la pandemia del COVID-19 en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2020-2021

versión 17. Se realizó el análisis descriptivo de frecuencias relativas y absolutas de satisfacción laboral y compromiso organizacional. Luego, se aplicaron estadísticos de tendencia central, gráficos de dispersión, test exacto de Fisher para variables cualitativas y test de ANOVA para variables cuantitativas. Asimismo, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson para determinar la correlación entre ambas variables principales del estudio. Finalmente, se utilizó la oportunidad relativa (OR) para determinar la asociación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional, así como entre las variables sociodemográficas y satisfacción laboral.

Consideraciones éticas

El presente estudio fue aprobado por dos comités de ética: el Comité Institucional de Ética e Investigación del Instituto de Medicina Tropical “Daniel Alcides Carrión” de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM), con constancia de aprobación (CIEI-2022-9), y el Comité de Ética e Investigación del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión (CEI-HNDAC). Asimismo, se menciona que se aplicaron las normas éticas establecidas por la Declaración de Helsinki durante el proceso de investigación.

RESULTADOS

Los resultados de este estudio presentan la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los

médicos que laboraron durante la pandemia en un hospital público. Los resultados principales engloban los siguientes temas: factores sociodemográficos de los profesionales médicos, prevalencia de satisfacción laboral y compromiso organizacional según sus dimensiones, variables que asocian a la satisfacción laboral con el compromiso organizacional, según sus dimensiones.

Un total de 194 médicos respondieron los cuestionarios de la presente investigación. El rango de edad promedio de los médicos participantes era de 29 a 46 años, y la mayoría eran hombres (61 %). Además, el 62 % de los participantes eran médicos con alguna especialidad que llevaban más de un año trabajando en la institución.

Se evidenció que existían cuatro tipos de contratos laborales, de los cuales los más representativos eran los de atención de pacientes con COVID-19, el 53 % con contrato 2-76 (nombrados), seguidos por 27 % CAS-COVID, respectivamente. La media de horas de trabajo/semanales atendiendo COVID-19 en la institución fue de $33 \pm 17,2$ (mínimo 16 horas y máximo 50 horas semanales) y de $10,2 \pm 16,8$ horas de trabajo/semana en otras instituciones. Del total de médicos que participaron, el 30% mencionó no haber recibido o haber recibido de manera incompleta el equipo de protección personal. Asimismo, el 85 % de los médicos que participaron de este estudio respondieron que sí recibieron la bonificación COVID otorgada por el Estado entre julio de 2020 y marzo de 2021 (Tabla 1).

Tabla 1. Características generales de los médicos encuestados de acuerdo con su satisfacción laboral en la atención de pacientes COVID-19

Característica	N (%)
Total	194 (100 %)
Edad (media \pm DE)	37,5 \pm 8,69
Sexo	
Masculino	119 (61,30 %)
Femenino	75 (38,70 %)
Estado civil	
Soltero	105 (54,10 %)
Casado	67 (34,50 %)
Viudo	0 (0 %)
Divorciado	4 (2,10 %)
Conviviente	18 (9,30 %)
Especialidad	
Clínica	89 (45,90 %)
Quirúrgica	105 (54,10 %)
Cargo desempeñado durante la pandemia	
Médico residente	74 (38,10 %)
Médico especialista	120 (61,90 %)

Característica	N (%)
Condición laboral	
CAS COVID	52 (26,80 %)
CAS	18 (9,30 %)
Contrato 276	103 (53,10 %)
Plazo fijo	21 (10,90 %)
Años de servicio (media ± DE)	7,5 ± 7,1
Horas institucionales atendiendo COVID-19	33,2 ± 17,2
Horas fuera de la institución atendiendo COVID-19	10,2 ± 16,8
Recibió EPP	
Sí	134 (69,10 %)
No	60 (30,90 %)
Recibió incentivo monetario por COVID-19	
Sí	164 (84,50 %)
No	30 (15,50 %)

En el análisis descriptivo del compromiso organizacional, se evidenció que el 91 % de los médicos estaban comprometidos con la institución durante la pandemia. Con respecto a sus

dimensiones, el 93% de los médicos mostraron compromiso en las dimensiones afectiva y de continuidad, mientras que el compromiso normativo fue del 88 % (Figura 1).

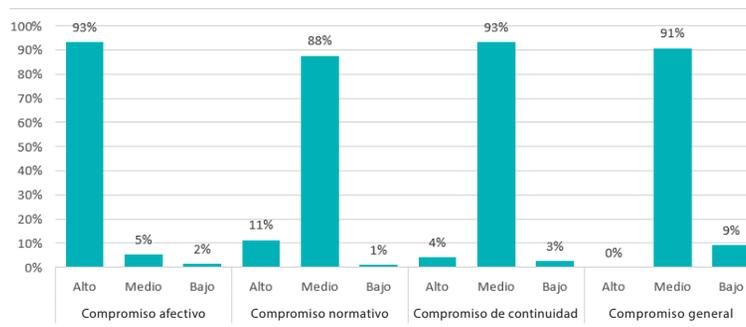


Figura 1. Distribución de frecuencia del nivel compromiso organizacional según sus dimensiones

En el análisis descriptivo de satisfacción laboral, los médicos se encontraron satisfechos con la atención de pacientes con COVID-19, 71 % en la dimensión intrínseca, 55 % en la dimensión extrínseca, 64 % en la dimensión global (Figura 2).

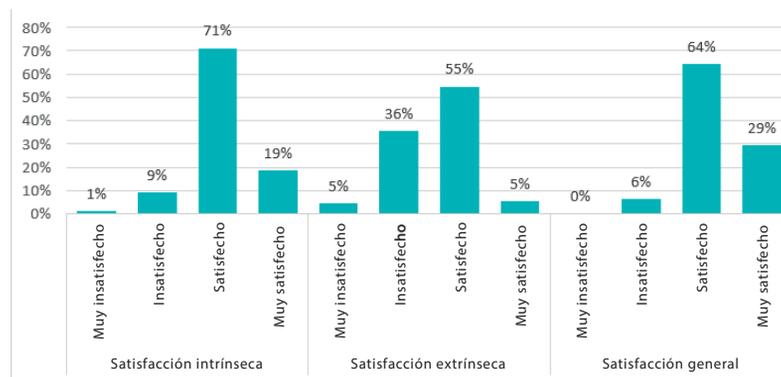


Figura 2. Distribución de frecuencia del nivel de satisfacción laboral según sus dimensiones

Satisfacción laboral y compromiso organizacional

Aunque no hubo ninguna persona que mostrara un nivel alto de compromiso, se observó $p = 0,003$, lo que indica una correlación positiva y significativa entre el nivel de satisfacción y el nivel de compromiso reportado. Asimismo, al explorar los valores numéricos de las variables principales, se observó una correlación de

Pearson ($r = 0,25$) significativa ($p < 0,05$), lo que indica que existe una relación positiva entre la satisfacción y el compromiso organizacional; es decir, a mayor puntaje de satisfacción, también tiende a haber un mayor puntaje de compromiso organizacional (Figura 3).

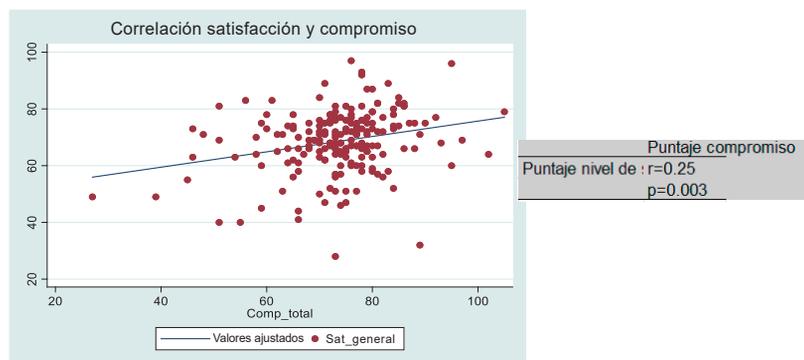


Figura 3. Correlación de Pearson entre los valores numéricos de satisfacción laboral y compromiso organizacional

Asociación entre satisfacción laboral extrínseca con dimensiones del compromiso organizacional

En la dimensión de compromiso organizacional afectivo asociado a satisfacción laboral, el profesional médico que tiene satisfacción por la manera en que el jefe trata a sus empleados y que desea continuar en su profesión tiene 3,26 veces más probabilidades de tener satisfacción laboral (IC 1,50-7,24) en comparación con aquel que no desea continuar su carrera en la misma institución. Asimismo, está 4,15 veces más satisfecho y percibe a la institución como parte de su familia, a diferencia de sus compañeros que solo la consideran como su lugar de trabajo (IC 1,59 - 11,65). También el profesional médico observó que la forma en que sus compañeros de trabajo interactúan entre sí está asociada con la percepción de sentirse parte de una familia en la institución, con un OR 3,56 (1,36-9,98).

Por otro lado, en la dimensión de compromiso organizacional normativo asociado a satisfacción laboral, el profesional médico percibe satisfacción por la manera en que las políticas de la institución son puestas en práctica y siente que la institución merece su lealtad. Esto conlleva una probabilidad 3,25 veces mayor de experimentar satisfacción en comparación con el que no siente que se merece la lealtad (IC 1,40-17,23). Otra característica que muestra asociación es que el profesional médico experimenta 2,72 veces más satisfacción por las oportunidades de progreso en el trabajo y siente que le debe mucho a la institución (IC 1,36-5,58).

Con relación a la dimensión de compromiso organizacional de continuidad, el profesional médico tiene 2,78 veces más probabilidad de tener satisfacción en comparación con el que no está satisfecho con el salario ni con la cantidad de

trabajo que realiza, y que continúa en la institución porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios. No obstante, el 60 % de los trabajadores decidieron abandonar su trabajo en tiempo de pandemia porque las condiciones laborales no eran seguras a pesar de contar con un buen salario (OR = 0,40; CI: 0,15-0,97).

Asociación entre satisfacción laboral intrínseca y dimensiones del compromiso organizacional

Con relación a la dimensión del compromiso afectivo en la institución, los profesionales médicos tienen 4,26 veces más probabilidad de estar satisfechos cuando tienen la oportunidad de realizar su trabajo solos en comparación con aquellos que trabajan con compañeros que no les agradan o no conocen. Además, esta satisfacción también está asociada con sentirse orgulloso de trabajar en la institución (IC 1,63-11,35). Asimismo, el sentido de logro que experimenta el profesional médico en el trabajo está asociado con una probabilidad 2,71 veces mayor de satisfacción laboral y contribuye a que se sienta orgulloso de trabajar en la institución (IC 1,05-7,03). Adicionalmente, se observó que el 54 % de los profesionales médicos que no tuvieron la oportunidad de mantener su liderazgo no estaban emocionalmente comprometidos con la institución.

La dimensión del compromiso normativo fue la predominante en esta investigación. Se encontró que cuando el profesional médico tuvo la oportunidad de realizar actividades diversas en su institución de manera ocasional, esto se asoció con la creencia de que le debe mucho a la institución, con un OR 2,55 (IC 1,31-4,94), y que

merece su lealtad, con un OR 3,24 (1,58-6,64). Además, el profesional médico tuvo una probabilidad 2,38 veces mayor de destacarse en su trabajo, lo cual se asoció con sentirse culpable si dejase la institución (IC 1,07-5,59). Asimismo, la libertad que tuvo el profesional médico en la atención de pacientes con COVID se asoció con una probabilidad 2,74 veces mayor de satisfacción laboral y fomentó el sentimiento de lealtad hacia la institución (IC 1,32-5,63). Adicionalmente, la oportunidad que tiene el médico de trabajar en algo en que desarrolle sus habilidades se asoció significativamente con creer que le debe mucho a esta institución con un OR 3,08 (IC 1,46-6,49).

Finalmente, el compromiso de continuidad se evidenció

cuando el profesional médico tuvo una probabilidad 3,39 veces mayor de experimentar satisfacción laboral. Esto se asoció con la necesidad de realizar actividades que no vayan en contra de sus principios, y consideraron que necesitan el trabajo más que porque lo quieran. (IC 1,33-8,65).

De acuerdo con el análisis multivariado, se observó que la probabilidad de tener satisfacción laboral en la atención de pacientes con COVID-19 estuvo asociado con el sexo masculino (2,40 [1,15-5,0]), el haber recibido equipo de protección personal completo en el periodo de marzo 2020 a marzo 2021 (9,68 [3,01-31,12]) y el haber recibido el bono económico COVID (4,52 [1,76-11,53]) (Tabla 2).

Tabla 2. Satisfacción laboral y variables sociodemográficas (regresión multivariada)

Variables sociodemográficas	Satisfacción laboral Sí: 1, No: 0	Regresión biviariada OR, (intervalo de confianza 95 %)	Regresión multivariada OR (intervalo de confianza 95 %)
Edad <34 años >34 años	Poder mantenerme ocupado todo el tiempo	3,14 (1,63-6,08)	2,40 (1,15-5,0)
	La oportunidad que me brinda mi trabajo para ser alguien importante en la comunidad	2,08 (1,01-4,36)	
	La manera que mi jefe trata a sus empleados	3,85 (2,00-7,44)	
	Cuán competente es mi supervisor(a) al tomar decisiones	2,75 (1,48-5,15)	
	Poder hacer cosas que no vayan en contra de mis principios	2,16 (1,10-4,29)	
	La seguridad de empleo que me ofrece mi trabajo	2,12 (1,15-3,93)	
	La libertad para tener criterio propio	2,92 (1,47-5,86)	
	La oportunidad de experimentar mis propios métodos	2,48 (1,29-4,75)	
	La forma en que mis compañeros de trabajo se llevan entre sí	2,61 (1,40-4,90)	
	Los elogios que recibo por hacer un buen trabajo	2,98 (1,59-5,59)	
	El sentido de logro que obtengo de este trabajo	2,16 (1,13-4,13)	
Sexo Masculino Femenino	La manera en que las políticas de la institución son puestas en práctica	0,41 (0,17-0,95)	
	Las oportunidades de progreso en este trabajo	0,43 (0,22-0,84)	
	La libertad para tener criterio propio	0,65 (0,33-1,2)	
	La oportunidad de experimentar mis propios métodos	0,45 (0,29-0,87)	
	Las condiciones de trabajo	0,53 (0,24-1,10)	
Estado civil Soltero Casado Conviviente Divorciado	La manera en que mi jefe trata a sus empleados	1,9 (1,01-3,59)	
	La forma en que mis compañeros de trabajo se llevan entre sí	2,39 (1,27-4,51)	
	Los elogios que recibo por hacer un buen trabajo	2,37 (1,27-4,42)	
	El sentido de logro que obtengo de este trabajo	3,22 (1,63-6,45)	
Especialidad			

Asociación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de médicos que atendieron en la pandemia del COVID-19 en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2020-2021

Variables sociodemográficas	Satisfacción laboral Sí: 1, No: 0	Regresión bivariada OR, (intervalo de confianza 95 %)	Regresión multivariada OR (intervalo de confianza 95 %)
Clínica quirúrgica	La oportunidad de indicarle a otras personas las cosas que tienen que hacer en su trabajo	0,47 (0,24-0,91)	
	La libertad para tener criterio propio	0,44 (0,21-0,87)	
	El sentido de logro que obtengo de este trabajo	0,51 (0,26-0,97)	
Condición Laboral			
CAS	La seguridad de empleo que me provee mi trabajo	2,41 (1,26-4,63)	
Contrato 276	El salario que recibo y la cantidad de trabajo que llevo a cabo	0,42 (0,18-0,97)	
Plazo fijo			
Años de servicio			
< 5 años	La manera en que mi jefe trata a sus empleados	0,38 (0,19-0,77)	
> 5 años	La seguridad de empleo que me ofrece mi trabajo	2,29 (1,19-4,46)	
	El salario que recibo y la cantidad de trabajo que llevo a cabo	2,07 (1,11-3,88)	
	La libertad para tener criterio propio	0,39 (0,14-0,97)	
	La oportunidad de experimentar mis propios métodos	2,03 (1,01-4,02)	
		2,12 (1,08-4,20)	
Horas/semana atendiendo COVID			
< 12 horas	El salario que recibo y la cantidad de trabajo que llevo a cabo	0,42 (0,18-0,97)	
> 12 horas	La oportunidad de experimentar mis propios métodos	0,48 (0,24-0,94)	
Recibió EPP			
Sí	La seguridad de empleo que me proporciona mi trabajo	2,41 (1,26-4,63)	9,68 (3,01-31,12)
No	Las oportunidades de progreso en este trabajo	0,38 (0,18-0,79)	
	La oportunidad de experimentar mis propios métodos	0,45 (0,23-0,89)	
	Los elogios que recibo por hacer un buen trabajo	0,25 (0,12-0,51)	
Recibió bono COVID			
Sí	Poder hacer cosas que no vayan en contra de mis principios	0,4 (0,17-0,98)	4,52 (1,76-11,53)
No	La oportunidad de hacer cosas para otras personas		0,21 (0,05-0,78)
Cargo desempeñado en la pandemia			
Médico residente	Poder mantenerme ocupado(a) todo el tiempo	0,47 (0,22-0,97)	
Médicos especialista	La manera en que mi jefe trata a sus empleados	2,17 (1,14-4,15)	
	Poder hacer cosas que no vayan en contra de mis principios	2,89 (1,51-5,53)	
	La seguridad de empleo que me ofrece mi trabajo	2,89 (1,45-5,75)	
	La libertad para tener criterio propio	2,14 (1,14-4,06)	
	La oportunidad de experimentar mis propios métodos	2,36 (1,20-4,64)	
		2,49 (1,30-4,79)	

DISCUSIÓN

La pandemia del COVID-19 influyó en gran medida en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los profesionales de la salud en sus centros hospitalarios. Con relación a las características sociodemográficas de la población de estudio, se encontró que el rango de edad oscilaba entre 29 y 46 años. Dicho resultado es consecuencia de la gran oferta de médicos jóvenes en la institución, ya que los médicos de mayor edad o con comorbilidades habían sido asignados a trabajo no presencial y la demanda de pacientes crecía exponencialmente. Además, en este estudio, el número de médicos varones predominó sobre las mujeres (119:75); este resultado es semejante al de Almarashi et al. ⁽²⁰⁾. Una característica que generó insatisfacción laboral es que el 30,90 % de los médicos no recibió equipo de protección personal para la atención de pacientes con COVID-19. Este es un resultado similar, pero aunque en menor proporción al de Alrawashdeh et al. ⁽²¹⁾, donde el 45,30 % de los médicos no recibió equipo completo de protección personal debido a recursos insuficientes para la alta demanda de pacientes. Además, este déficit se asoció con el síndrome de *burnout* ($p = 0,001$). Con respecto al número de horas trabajadas a la semana atendiendo pacientes con COVID-19, se observó una débil asociación entre un mayor número de horas trabajadas y la satisfacción laboral (OR = 0,48; IC: 0,24-0,94). Este resultado es similar al del estudio de Alrawashdeh, que también encontró una asociación y concluyó que, a mayor número de horas laborables, mayor era la insatisfacción laboral y el riesgo de *burnout* (OR = 1,58; IC: 1,02-2,47). Respecto a los médicos que recibieron incentivo económico (bono COVID), se registró una fuerte asociación con la satisfacción en la atención de pacientes con COVID-19 (OR = 4,52; IC: 1,76-11,53). Este resultado es semejante al estudio de Dinić et al. ⁽¹³⁾, en donde, en el contexto de la pandemia, el incentivo económico hacia los profesionales de la salud tuvo una asociación estadísticamente significativa con la satisfacción laboral ($p < 0,001$). Otro resultado relevante en este estudio está relacionado con la condición laboral. Los médicos de contrato administrativo de servicios COVID (CAS COVID), seguido por los médicos de contrato 276 o nombrados, registraron una probabilidad 2,41 veces mayor de estar satisfechos sobre todo en dos aspectos: la seguridad de empleo y en la relación carga laboral/salario recibido por la atención a pacientes con COVID-19 (OR = 2,41; IC 1,26-4,63). No obstante, Giménez-Espert et al. ⁽²²⁾ y Treviño-Reyna et al. ⁽²³⁾ presentaron resultados parcialmente diferentes, pues la asociación era débil entre estas dos variables y concluyeron que la inestabilidad en la condición laboral podía limitar la calidad de atención brindada a los pacientes.

En una institución, dos son los componentes que influyen en el desempeño de un trabajador: la satisfacción laboral y el compromiso organizacional con la institución ⁽²⁴⁾. Cabe señalar que existen factores extrínsecos como la relación

del trabajador con el supervisor, las políticas de la institución, el salario que percibe el trabajador, la relación con los compañeros de trabajo y la seguridad en el trabajo ⁽²⁵⁾. En este estudio, se encontró que los médicos estuvieron 4,15 veces más satisfechos con su trabajo y veían a la institución como parte de su familia, a diferencia de sus compañeros, que solo la veían como su lugar de trabajo (OR 4,15; IC 1,59-11,65). Otro de los resultados significativos está relacionado con la manera en que los compañeros de trabajo se llevaban entre sí, y la sensación de pertenecer a una familia en la institución, con un OR de 3,56 (1,36-9,98). Resultados similares se encontraron en el estudio de Chiang et al. ⁽²⁶⁾, que reveló una asociación entre las características de la satisfacción extrínseca y el compromiso afectivo en trabajadores de hospitales privados en comparación con los de hospitales públicos. En cuanto al compromiso normativo, durante la pandemia, los médicos percibieron la satisfacción debido a la implementación de las políticas institucionales y manifestaron que la institución merecía su lealtad (OR = 3,25; IC: 1-140-17,23). Por otro lado, se analizó que el médico experimentaba 2,72 veces más satisfacción con las oportunidades de progreso en el trabajo y, en consecuencia, sentía que le debía mucho a la institución (OR = 2,72; IC: 1,36-5,58). Dicho resultado coincide con el estudio de Köse et al. ⁽²⁷⁾, donde los médicos turcos manifestaron su satisfacción, ya que se reconoció la labor que desempeñaron durante la pandemia. Con respecto a la asociación entre el compromiso de continuidad con la satisfacción laboral, se encontró que los médicos tenían una tendencia 2,78 veces mayor a sentirse satisfechos en comparación con aquellos que no estaban satisfechos con el salario ni con la cantidad de trabajo, y que permanecían en la institución porque consideraban que no tendrían las mismas ventajas y beneficios en otra (OR = 2,78; 1,30-5,96). No obstante, el 60 % de los médicos decidieron abandonar su trabajo en la época de la pandemia porque las condiciones de trabajo no eran seguras a pesar de recibir un buen salario (OR = 0,40; CI: 0,15-0,97). Abdelmoula ⁽²⁸⁾ encontró resultados similares, revelando una asociación entre el compromiso de continuidad del trabajador y la satisfacción laboral extrínseca.

Por otro lado, existen factores intrínsecos que forman parte de los valores personales de los trabajadores y, de este modo, influyen en el compromiso organizacional. Los factores intrínsecos incluyen el sentido de reconocimiento, el sentido de logro, el crecimiento laboral, la independencia para trabajar y la posibilidad de promoción en el trabajo ⁽²⁹⁾. Un resultado de este estudio es que los médicos que contaban con independencia para trabajar en la institución tenían 4,26 veces más probabilidad de experimentar satisfacción laboral y de influir en el compromiso afectivo. No obstante, el estudio de Abdelmoula ⁽³⁰⁾ difiere con el resultado, pues no hubo asociación entre estas variables y no eran estadísticamente significativas ($p > 0,005$). Cabe señalar

que Claudine et al. ⁽³¹⁾ describieron un resultado semejante, pero con una débil asociación estadísticamente significativa. En relación con el compromiso normativo, los médicos tuvieron 2,38 veces más probabilidades de destacarse en su trabajo y ser reconocidos a través de remuneraciones o reconocimientos, y hubo asociación con el sentirse culpable si abandonaban la institución (OR = 2,38, IC 1,07-5,59). Dicho resultado es parcialmente similar al descrito por Wang et al. ⁽³²⁾, pues el compromiso normativo también predominó en sus trabajadores, sobre todo por el reconocimiento de sus logros y la entrega de remuneraciones o beneficios en reconocimiento a su labor. Sin embargo, al volver a la normalidad, la reducción de estos beneficios afectó directamente el compromiso de continuidad de estos médicos. Un resultado interesante de este estudio fue la fuerte asociación entre el compromiso de continuidad y la satisfacción laboral. Durante la pandemia, los médicos vieron su trabajo más como una necesidad que como un deseo de seguir en la institución (OR = 3,39, IC 1,33-8,65). Al respecto, el estudio de Yu et al. ⁽³³⁾ obtuvo resultados y conclusiones similares. Entonces, en este estudio los dos componentes con sus respectivas dimensiones influyeron de forma positiva o negativa sobre la conducta de los médicos dentro de la institución.

En conclusión, el nivel de satisfacción laboral está directamente relacionado con el de compromiso organizacional según sean sus dimensiones: a mayor satisfacción laboral de los empleados, mayor es el compromiso con su institución. Además, se encontró una asociación significativa entre los factores sociodemográficos y la satisfacción laboral. Los factores más representativos incluyen ser trabajador de sexo masculino, haber recibido equipo de protección completo e incentivo económico durante la atención de pacientes con COVID-19 durante el periodo de investigación.

Contribuciones de los autores: Los autores realizaron la recolección, análisis y redacción del presente artículo.

Fuentes de financiamiento: Los autores financiaron este artículo.

Conflicto de intereses: Los autores declararon no tener ningún conflicto de intereses.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) - OPS. Informe del COVID-19: La prolongación de la crisis sanitaria y su impacto en la salud, la economía y el desarrollo social [Internet]. CEPAL; 2021. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47301-la-prolongacion-la-crisis-sanitaria-su-impacto-la-salud-la-economia-desarrollo>.
2. Ministerio de Salud (MINSa). Situación Actual "COVID-19" Perú - 2020 (31 julio) [Internet]. MINSa; 2020. Disponible en: <https://www.dge.gob.pe/portal/docs/tools/coronavirus/coronavirus310720.pdf>
3. Organización Panamericana de la Salud, Organización Mundial de la Salud. Actualización Epidemiológica: Nuevo coronavirus (COVID-19) [Internet]. OPS; 2020. Disponible en: <https://www.paho.org/sites/default/files/2020-02/2020-feb-14-phe-actualizacion-epi-covid19.pdf>
4. García Lirios C, Carreón Guillén J, Hernández Valdés J, Morales Flores ML. Contraste de un modelo del compromiso laboral en centros de salud pública. Acta Universitaria [Internet]. 2014;24(1):48-59.
5. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Los efectos económicos y sociales del COVID-19 en América Latina y el Caribe [Internet]. CEPAL; 2020. Disponible en: https://www.cepal.org/sites/default/files/presentation/files/200605_final_presentacion_parlamericasv_alicia_barcelona.pdf
6. Instituto Peruano de Economía (IPE). 1.1 millones de empleos se perdieron en Lima en 2020 [Internet]. IPE; 2021. Disponible en: <https://www.ipe.org.pe/portal/1-1-millones-de-empleos-se-perdieron-en-lima-en-2020/>
7. Gamero J, Pérez J. Perú, Impacto de la COVID 19 en el empleo y los ingresos laborales [Internet]. OIT; 2020. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756474.pdf
8. Durham H, Smith M. El gerente eficaz. Buenos Aires: Sudamericana; 1996.
9. Robbins SP, Judge T. Comportamiento organizacional. México: Pearson; 2017.
10. Herzberg Z. Teoría de la Higiene. México: McGraw- Hill; 1989.
11. Khalip NA. A three-component conceptualization of organizational commitment. Int J Acad Res Bus Soc Sci [Internet]. 2016;6(12):16-23.
12. Abd-Elattif EE, Anwar MM, AlJifri AA, El Dalatony MM. Fear of COVID-19 and its impact on job satisfaction and turnover intention among Egyptian physicians. Saf Health Work [Internet]. 2021;12(4):490-5.
13. Dinić M, Šantrić Miličević M, Mandić-Rajčević S, Tripković K. Health workforce management in the context of the COVID-19 pandemic: A survey of physicians in Serbia. Int J Health Plann Manage [Internet]. 2021;36(S1):92-111.
14. Aminzadeh M, Saberinia A, Salahi S, Sarhadi M, Jangipour Afshar P, Sheikhbardsiri H. Quality of working life and organizational commitment of Iranian pre-hospital paramedic employees during the 2019 novel coronavirus outbreak. Int J Healthc Manag [Internet]. 2022;15(1):36-44.
15. Yi M, Jiang D, Wang J, Zhang Z, Jia Y, Zhao B, et al. Relationships among thriving at work, organisational commitment and job satisfaction among Chinese front-line primary public health workers during COVID-19 pandemic: a structural equation model analysis. BMJ Open [Internet]. 2022;12(6):e059032.
16. Porath C, Spreitzer G, Gibson C, Garnett FG. Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. J Organ Behav [Internet]. 2012;33(2):250-75.
17. Bektaş G, Misirlilioğlu V, İşçi E. The impact of job satisfaction on organizational commitment among generation Y healthcare employees. Acibadem Univ Sağlık Bilim Derg [Internet]. 2021;12(4):760-7.
18. University of Minnesota. Vocational Psychology Research: Minnesota Satisfaction Questionnaire, Spanish short version [Internet]. University of Minnesota; 1977. Disponible en: <https://vpr.psych.umn.edu/node/26>
19. Zegarra del Rosario FE. Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en el personal de salud del Hospital de San Juan de Lurigancho [tesis de posgrado]. Lima: UNMSM; 2014. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/3747>
20. Almarashi AM, Khan K. Job satisfaction and organizational commitment of doctors: a case study of Saudi Arabia. JP J Biostat [Internet]. 2022;19:15-35.
21. Alrawashdeh HM, Al-Tammami AB, Alzawahreh MK, Al-Tamimi A,

- Elkholy M, Al Sarireh F, et al. Occupational burnout and job satisfaction among physicians in times of COVID-19 crisis: a convergent parallel mixed-method study. *BMC Public Health* [Internet]. 2021;21(1):811.
22. Giménez-Espert M del C, Prado-Gascó V, Soto-Rubio A. Psychosocial risks, work engagement, and job satisfaction of nurses during COVID-19 pandemic. *Front Public Health* [Internet]. 2020;8:566896.
 23. Treviño-Reyna G, Czabanowska K, Haque S, Plepys CM, Magaña L, Middleton J. Employment outcomes and job satisfaction of international public health professionals: What lessons for public health and COVID-19 pandemic preparedness? Employment outcomes of public health graduates. *Int J Health Plann Manage* [Internet]. 2021;36(S1):124-50.
 24. Čulibrk J, Delić M, Mitrović S, Čulibrk D. Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: The mediating role of job involvement. *Front Psychol* [Internet]. 2018;9:132.
 25. Rosta J, Aasland OG, Nylenna M. Changes in job satisfaction among doctors in Norway from 2010 to 2017: a study based on repeated surveys. *BMJ Open* [Internet]. 2019;9(9):e027891.
 26. Chiang Vega MM, Quijada García ML, Rivera Cerda MJ, Hidalgo Ortiz JP. Satisfacción laboral y compromiso organizacional: un análisis de percepción en el sector sanitario. *Salud trab (Maracay)* [Internet]. 2021;29(2):104-14.
 27. Köse SD, Köse T. The effect of job satisfaction on organizational commitment of healthcare personnel. *IOSR J Bus Manag* [Internet]. 2017;19(01):54-9.
 28. Abdelmoula L. The impact of extrinsic job satisfaction factors on the organizational commitment of accounting professionals in Tunisia. *Manag Sci Lett* [Internet]. 2020;3003-8.
 29. Gkliati A, Saiti A. Job satisfaction in the health care sector: Empirical evidence from medical care in Greece. *Eur J Econ Bus Stud* [Internet]. 2016;5(1):7.
 30. Abdelmoula L. The impact of intrinsic satisfaction factors on affective, normative, and continuance commitment of accounting professionals in Tunisia. *J Account Manag Inf Syst* [Internet]. 2021;20(2):199-220.
 31. Claudine J, Ngatuni P. Effect of job satisfaction on organizational commitment: evidence from employees of a Special Mission Organization in Rwanda. *Huria Journal* [Internet]. 2021;28(1):127-54.
 32. Wang Q, Liu X, Wang T, Zhu Z, Yang L, Guo S, et al. Primary care provider's job satisfaction and organizational commitment after COVID-19 restrictions ended: a mixed-method study using a mediation model. *Front Psychol* [Internet]. 2022;13:873770.
 33. Yu X, Zhao Y, Li Y, Hu C, Xu H, Zhao X, et al. Factors associated with job satisfaction of frontline medical staff fighting against COVID-19: A cross-sectional study in China. *Front Public Health* [Internet]. 2020;8:426.

Correspondencia:

Juan Martín Robles Cuadros

Dirección: Jirón Miguel Echenique 459, Magdalena del Mar.
Lima, Perú.

Teléfono: +51 996 667 369

Correo electrónico: jrobmed.3092@gmail.com

Recibido: 19 de septiembre de 2023

Evaluado: 17 de octubre de 2023

Aprobado: 2 de noviembre de 2023

© La revista. Publicado por la Universidad de San Martín de Porres, Perú.
 Licencia de Creative Commons. Artículo en acceso abierto
bajo términos de Licencia Creative Commons. Atribución 4.0 Internacional.
(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

ORCID iD

Juan M. Robles Cuadros

 <https://orcid.org/0000-0002-6911-9750>

Maritza Dorila Placencia Medina

 <https://orcid.org/0000-0003-3624-3461>

Ricardo Carreño Escobedo

 <https://orcid.org/0000-0003-3707-2764>