



Compromiso organizacional en profesionales de la salud de  
la unidad de cuidados intensivos neonatales y servicio  
de medicina pediátrica del instituto nacional  
de Salud del niño. Lima 2017.

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Gestión en los Servicios de la salud**

**AUTOR:**

Br. Rosa Erika Guevara Zegarra

**ASESOR:**

Mg. Daniel Ángel Córdova Sotomayor

**SECCIÓN:**

Ciencias Médicas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión en los Servicios de la Salud

**LIMA – PERÚ**

**2017**

**Página del jurado**

Dra. Rosalía Zarate Barrial

**Presidente**

Dra. Teresa Campana Añasco

**Secretaria**

Dra. Gladys Sánchez Huapaya

**Vocal**

### **Dedicatoria**

El presente trabajo de investigación lo dedico a mi padre José Guevara por su apoyo incondicional y amor, a mi hijo Dante por ser mi motivo de superación.

### **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por permitirme lograr un objetivo más en mi carrera profesional, a mi padre por brindarme siempre su apoyo incondicional para seguir estudiando y lograr así el objetivo trazado para un futuro mejor y ser orgullo para mi familia.

A la Universidad Cesar Vallejo por la formación académica y lograr ser un buen gestor de la salud.

A todos mis docentes formadores, en especial a mi docente de tesis quien me ha guiado para poder realizar el presente trabajo de investigación.

### **Declaración de Autoría**

Yo, Rosa Erika Guevara Zegarra, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “Compromiso organizacional en profesionales de la salud de la unidad de cuidados intensivos neonatales y servicio de medicina pediátrica del instituto nacional de salud del niño. Lima 2017” presentada, en 89 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 10 de enero del 2018

---

Rosa Erika Guevara Zegarra

DNI: 41586429

## Presentación

Señores miembros del jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y títulos de la sección de Postgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de Magíster con mención en Gestión en los Servicios de la salud, presento el trabajo de investigación denominado: Compromiso Organizacional en profesionales de la Salud de la unidad de cuidados intensivos neonatales y servicio de Medicina Pediátrica del Instituto Nacional de Salud del Niño. La investigación tiene la finalidad de comparar el nivel de compromiso organizacional que tienen los profesionales de la salud en dichos servicios.

La presente investigación está dividida en siete capítulos:

El primero se expone la introducción, En el capítulo dos se presenta el marco metodológico. En el capítulo tres se muestra los resultados. En el cuarto capítulo discusión de los resultados. En el capítulo cinco las conclusiones de la investigación. El capítulo seis las recomendaciones, el capítulo siete las referencias bibliográficas y finalmente los anexos.

Espero miembros del jurado que Ustedes tengan a bien me otorguen la aprobación del estudio realizado con mucha dedicación y esfuerzo llegando a la meta esperada con los resultados obtenidos en el proceso, siendo determinantes para obtener el Grado Académico de maestría con mención en Gestión en los Servicios de la salud.

La autora.

## Índice

<b>PAGINAS PRELIMINARES</b>	<b>Páginas</b>
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
<b>RESUMEN</b>	
<b>ABSTRACT</b>	
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	
1.1. Realidad Problemática	15
1.2. Trabajos Previos	18
1.3. Teorías relacionadas al tema	24
1.4. Formulación del Problema	34
1.5. Justificación del estudio	35
1.6. Hipótesis	36
1.7. Objetivos	37
<b>II. METODO</b>	
2.1. Diseño de Investigación	39
2.2. Variables, Operacionalización	40
2.3. Población	41

2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y Confiabilidad	42
2.5. Métodos de análisis de datos	46
2.6. Aspectos Éticos	46
<b>III. RESULTADOS</b>	47
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	59
<b>V. CONCLUSIONES</b>	64
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	66
<b>VII. REFERENCIAS</b>	68
<b>ANEXOS</b>	
Anexo 1: Artículo Científico	74
Anexo 2: Matriz de consistencia	81
Anexo 3: Cuestionario Compromiso organizacional	83
Anexo 4: Base de datos	85
Anexo 5: Confiabilidad de los instrumentos	87
Anexo 6: Escaneados de la prueba estadística U de Mann-Whitney	88

## Índice de tablas

		Páginas
Tabla 1.	Operacionalización de las variables: Compromiso organizacional.	41
Tabla 2.	Población de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales	41
Tabla 3.	Población del servicio de medicina pediátrica.	42
Tabla 4.	Validez de contenido por juicios de expertos del instrumento Compromiso organizacional	44
Tabla 5	Resultados de la confiabilidad de instrumento	45
Tabla 6	Distribución de frecuencias y porcentajes de profesionales de salud según su percepción sobre nivel de compromiso organizacional por área de salud del instituto nacional de salud del niño, Lima 2017.	48
Tabla 7	Distribución de frecuencias y porcentajes de profesionales de salud según su percepción sobre nivel de compromiso afectivo por área de salud del instituto nacional de salud del niño, Lima 2017.	49
Tabla 8.	Distribución de frecuencias y porcentajes de profesionales de salud según su percepción sobre nivel de compromiso normativo por área de salud en el instituto nacional de salud del niño, Lima 2017.	50
Tabla 9	Distribución de frecuencias y porcentajes de profesionales de salud según su percepción sobre nivel de compromiso de continuidad por área de salud en el instituto nacional de salud del niño, Lima 2017.	51
Tabla 10.	Distribución de frecuencias y porcentajes de profesionales de salud de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales según su percepción sobre nivel de compromiso organizacional en el instituto nacional de salud del niño, Lima 2017	52
Tabla 11.	Distribución de frecuencias y porcentajes de profesionales de salud del Servicio de Medicina Pediátrica según su percepción sobre nivel de compromiso organizacional en el instituto	53

	nacional de salud del niño, Lima 2017.	
Tabla 12	Prueba U de Mann-Whitney para probar la hipótesis general según rangos y estadísticos de contraste.	55
Tabla 13.	Prueba U de Mann-Whitney para probar la hipótesis específica 1 según rangos y estadísticos de contraste.	56
Tabla 14.	Prueba U de Mann-Whitney para probar la hipótesis específica 2 según rangos y estadísticos de contraste	57
Tabla 15.	Prueba U de Mann-Whitney para probar la hipótesis específica 3 según rangos y estadísticos de contraste	58

## Índice de figuras

	Páginas
Figura 1. Distribución porcentual de profesionales de salud según su percepción sobre nivel de compromiso organizacional por área de salud.	48
Figura 2. Distribución porcentual de profesionales de salud según su percepción sobre nivel de compromiso afectivo por área de salud	49
Figura 3. Distribución porcentual de profesionales de salud según su percepción sobre nivel de compromiso normativo por área de salud	50
Figura 4. Distribución porcentual de profesionales de salud según su percepción sobre nivel de compromiso de continuidad por área de salud.	51
Figura 5. Distribución porcentual de profesionales de salud de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales según su percepción sobre nivel de compromiso organizacional	52
Figura 6. Distribución porcentual de profesionales de salud del Servicio de Medicina Pediátrica según su percepción sobre nivel de compromiso organizacional	53

## Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general Comparar el Compromiso Organizacional entre los profesionales de la Salud de la unidad de cuidados intensivos neonatales y Servicio Medicina Pediátrica del Instituto Nacional de Salud del Niño.

El tipo de investigación fue básica de naturaleza descriptiva - comparativa, diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 37 profesionales que laboran en la unidad de cuidados intensivos Neonatales y profesionales de la salud del servicio de Medicina Pediátrica del Instituto Nacional de Salud del Niño. Se aplicó la técnica de la encuesta con cuestionario tipo escala de Likert para la variable compromiso organizacional.

Con este estudio se pudo demostrar que Existe diferencia en el compromiso organizacional entre los profesionales de la salud en la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales y el Servicio de Medicina Pediátrica del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima 2017 ( $Z=-7,544$  y  $\text{Sig.}=0,000$ ).

Palabras claves: Compromiso organizacional, compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad.

## **Abstract**

The present research work, has as a general objective to compare the organizational commitment between the health professionals of the Neonatal Intensive Care Unit and Pediatric Medicine Service of the National Institute of Child Health.

The type of research was basic, of descriptive-comparative nature, non-experimental, cross-sectional design. The sample consisted of 37 professionals working in the Neonatal Intensive Care Unit and 53 health professionals of the Pediatric Medicine Service of the National Institute of Child Health. The survey technique was applied with Likert scale questionnaire for the Organizational Commitment variable.

This study showed that there is a difference in the Organizational Commitment between the health professionals of the Neonatal Intensive Care Unit and the Pediatric Medicine Service of the National Institute of Child Health, Lima 2017 ( $Z = 7,544$  and Sig 0,000).

**Keywords:** Organizational Commitment, affective commitment, normative commitment and commitment of continuity.

## **I. Introducción**

## 1.1. Realidad problemática

En la actualidad el compromiso organizacional es una variable de gran interés para investigadores y también para las diversas organizaciones sociales, puesto que se refiere al grado en que los trabajadores se identifican con la institución, con sus políticas, normas, metas y objetivos. Hoy en día, se considera al compromiso organizacional como un factor fundamental que incide en el comportamiento de las personas que desempeñan actividades dentro del ámbito laboral. Al respecto, Domínguez, Ramírez y García (2013) sostiene:

Las organizaciones cuentan con diversos recursos: financieros, tecnológicos, materiales, comerciales, etc., los cuales favorecen la competitividad; sin embargo, son los recursos humanos el activo más valioso con el que cuenta la organización. Las personas son las que aportan la diferenciación entre una y otra organización, son sus habilidades, motivación, entusiasmo, satisfacción al trabajo, valores, entre otros; que influyen en los diversos procesos organizacionales como la productividad, rentabilidad, satisfacción laboral y competitividad de las mismas, (p.152).

Es importante que las personas tengan el conocimiento para desarrollar sus actividades, para enfrentarse a diversos retos y para responder a las exigencias en el trabajo; sin embargo, es necesario que paralelamente se promueve el desarrollo de habilidades y capacidades emocionales en los trabajadores, las cuales permitirán lograr con mayor eficiencia los objetivos organizacionales. Hoy en día, el compromiso de los trabajadores con su institución, constituye el intangible más valioso, por ello es importante que en las organizaciones se realicen mediciones con la finalidad de conocer el tipo y el nivel de compromiso que tienen los trabajadores con la empresa.

Las necesidades del servicio de salud y los constantes cambios a los que se enfrentan diariamente, han generado un gran interés en el estudio del comportamiento y actitudes de los trabajadores hacia su puesto de trabajo. El rol que cumple cada trabajador está definido por la racionalidad a la hora de desempeñar sus funciones,

actuando siempre en base la normativa y reglamentación. Por lo tanto, el compromiso que los trabajadores de salud tienen a su institución tiende a ser variable, poniendo mayor énfasis en las expectativas de la organización. Esta situación genera con el tiempo problemas en el entorno laboral como: insatisfacción, estrés, ausentismo, bajo desempeño y desmotivación en los trabajadores. En tal sentido, el compromiso organizacional es un aspecto fundamental para alcanzar los objetivos y metas organizacionales en las instituciones de salud, (p.41).

Tener información y conocer sobre el nivel de compromiso organizacional es de gran importancia, puesto que se puede diagnosticar y realizar intervenciones en áreas problemáticas de manera coherente y oportuna. Además, para las organizaciones conocer y entender la variable de manera objetiva, significa una gran ayuda para el proceso de toma de decisiones en los diferentes procesos.

A nivel mundial, existen diversas investigaciones sobre el compromiso organizacional, por su relevancia y por el impacto que tiene en las organizaciones; entre ellos el estudio más resaltante es el desarrollado por Meyer y Allen, quienes a su vez desarrollaron una escala que permite medir el compromiso organizacional en las organizaciones desde una perspectiva multidimensional, la cual cuenta con tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad, (Meyer & Allen, 1991). La escala elaborada por Meyer y Allen fue publicada inicialmente en idioma inglés, pero luego fue adaptada por diversos investigadores en diferentes países como en España, México y Chile (Arciniega & Gonzales, 2006), con la finalidad de medir el grado de compromiso que tienen los trabajadores con su institución.

En el contexto latinoamericano, en Colombia hoy en día se observa en los servicios de salud los efectos de la privatización, los cuales se asocian a un deterioro de las condiciones de contratación y compromiso organizacional salarial y laboral, a cargo de entidades de trabajo asociado y otras formas de subcontratación, que afecta a los profesionales en los últimos años, (Aricapa, 2008, p. 78).

Conforme a un estudio realizado en la Alcaldía de Bogotá el Sindicato Nacional de la Salud y la Seguridad Social, (SINDESS) en el 2009 concluyó que las Cooperativas de Trabajo Asociada representaban desventajas muy profundas para los trabajadores del sector de la salud, entre los cuales se encuentran la desnaturalización de la actividad empresarial, desconocimiento de relaciones laborales, aportes parafiscales basados en el salario mínimo legal vigente, y diferencias muy grandes en la compensación y honorarios entre los trabajadores vinculados normalmente y los trabajadores vinculados a través de las Cooperativas de Trabajo Asociado.

Lo que se está viendo en Colombia entonces en el sector de la salud es la llamada tercerización, es decir la apropiación por parte de terceros ajenos al sector de la salud, de los recursos para contratar trabajadores del sector, quedando dichos trabajadores a expensas de las condiciones que les sean brindadas, pero sin ningún tipo de vinculación directa con la entidad donde trabaje. Al respecto Pérez (2013):

Bajo este panorama laboral, esta contextualizado el compromiso organizacional en el personal de salud, quienes tienen que cumplir lineamientos y exigencias tanto de las entidades de salud como también de las empresas contratistas. Esta situación influye por ende en el comportamiento de los trabajadores, en las políticas y las metas de las organizaciones; además repercute a corto, mediano y largo plazo, puesto que la percepción del personal de salud va depender en gran medida de la calidad y la cantidad de aportes que haga la organización para que laboren, (Pérez 2013, p. 123).

En el Perú, no existen muchas investigaciones sobre el compromiso organizacional; en tanto, realizar estudios sobre la variable ayudará a describir, comprender y explicar el comportamiento de variable en los diversos contextos, además se podrán realizar intervenciones en base a información objetiva y que se ajusta a las necesidades de cada institución.

Considerando que el compromiso organizacional es fundamental para que un trabajador desarrolle sus actividades de manera eficiente, se debe tener en

cuenta que los trabajadores de servicios de salud tienden a desarrollar su compromiso en base a la experiencia frente al desafío diario de trabajar dentro de la organización.

En el Instituto Nacional de Salud del Niño estos últimos años se viene presentado renuncias masivas , falta de identificación con la institución y ausentismo laboral de los profesionales de la Salud en los servicios de Medicina Pediátrica y la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales es por ello que se hace este estudio con el propósito de conocer cuáles son los vínculos que pueden ligar a una persona a que permanezca a la institución , así como los comportamientos que se derivan de éstas, así también conocer las dimensiones que hacen que el profesional aun permanezca laborando para la Institución.

## **1.2. Trabajos previos**

### **Internacionales:**

Carreón (2013) estudió “Compromiso organizacional en profesionales de salud”, en México; cuyo objetivo fue determinar las propiedades psicométricas de un instrumento para medir el compromiso laboral en profesionales de salud. Estudio de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental – transaccional, de alcance descriptivo correlacional, para dicho estudio se utilizó una muestra probabilística de 125 profesionales de centros de salud del estado de Morelos – México. Para la recolección de información se utilizó la Escala de compromiso Organizacional de García (2011), la cual paso por un proceso de validez y confiabilidad. La conclusión del estudio fue: se determinó las propiedades psicométricas de la Escala Compromiso Organizacional; así mismo se evidencia que el compromiso de los trabajadores se ajusta a los objetivos, estructura y política de las instituciones en la cual laboral.

Pérez (2013) en su investigación “Compromiso organizacional y desempeño laboral en trabajadores de salud”, en México; donde se planteó como objetivo general establecer el grado de relación entre el compromiso organizacional y el desempeño de los trabajadores de salud de un hospital público. Estudio de enfoque cuantitativo, de diseño cuasi experimental – transaccional, de alcance descriptivo correlacional, para dicho estudio se utilizó

una muestra probabilística conformada por 72 profesionales que trabajan en un hospital público de México. Para la recolección de datos se utilizó los siguientes instrumentos: Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991), la Escala de Evaluación de Desempeño para Personal Médico y un Cuestionario de Evaluación de Desempeño para Personal de Enfermería. De los resultados se concluye que el compromiso organizacional presenta una relación directa con el desempeño laboral de los trabajadores de salud.

Pérez (2012) investigó “Compromiso organizacional y las prácticas de contratación en trabajadores de Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud Privadas, en Neiva – Colombia”. En dicho estudio tuvo como objetivo general describir el compromiso organizacional de los trabajadores y las prácticas de contratación en las instituciones. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo, trabajando con una muestra de 156 trabajadores de Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud Privadas, en Neiva – Colombia, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico. La Recolección de información de las variables se realizó con la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Llegando a la siguiente conclusión: se verifica que las diferentes prácticas de contratación permiten el desarrollo de un mayor compromiso organizacional, sobre todo porque los niveles de compromiso organizacional son iguales entre el personal con contrato directo que aquellos bajo la figura de Cooperativa de Trabajo Asociado u Contrato de Prestación de Servicios.

Recio, Gómez, López y Martínez (2012) realizaron una investigación titulada “Compromiso y Clima organizacional en empleados de un Hospital”, en México; donde se planteó como objetivo general determinar el grado de relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en trabajadores del Hospital General Rio Verde – San Luis de Potosí, México. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, transversal, de alcance descriptivo correlacional, donde se trabajó con una muestra de 104 empleados del Hospital General Rio Verde – San Luis de Potosí. Para la recolección de información se utilizó los siguientes instrumentos: Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen y el Cuestionario para medir el clima laboral de la

OPS (1998), adaptado al estudio. Los autores llegaron a la siguiente conclusión: Entre el compromiso y el clima organizacional existen relaciones estadísticamente significativas y directas; así mismo entre las dimensiones del compromiso organizacional y las áreas del clima también se encontraron relaciones significativas.

Mercado y Gil (2012) en su trabajo de investigación: "Influencia del compromiso organizacional en la relación entre conflictos interpersonales y el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de servicios", en Colombia, El objetivo de esta investigación es analizar la influencia de los conflictos interpersonales en el trabajo y del compromiso organizacional sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout), una respuesta psicológica al estrés laboral crónico que aparece en los profesionales del sector servicio que trabajan hacia personas. La muestra del estudio estuvo compuesta por 389 mexicanos de los sectores salud y educación. Llegando a la conclusión que al potenciar el compromiso organizacional se contribuye a disminuir el síndrome de quemarse por el trabajo, aunque ante la presencia de conflictos interpersonales el personal con alto compromiso organizacional (normativo y afectivo) es más sensible al desarrollo del síndrome. Por tanto, se debe intervenir conjuntamente sobre la organización y los empleados.

Lorca y Sánchez (2010) en su trabajo de Investigación: "Relación entre la inestabilidad laboral y compromiso organizacional en empleados de una clínica de salud, en Mendoza – Argentina"; cuyo objetivo general fue determinar la relación existente entre la inestabilidad laboral y el compromiso organizacional. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, transversal, de alcance descriptivo correlacional, donde se trabajó con una muestra de 29 trabajadores (profesionales y técnicos) de una clínica privada de Mendoza – Argentina, donde se utilizó un muestreo no probabilístico de tipo intencional. La recolección de datos se realizó con los siguientes instrumentos: Inventario de malestar percibido en la inestabilidad laboral de Leibovich y Schufer y la Escala de compromiso Organizacional de Meyer y Allen adaptados para el estudio. Se llegó a las siguientes conclusiones: la inestabilidad laboral se relaciona de manera inversa al compromiso organizacional de los trabajadores.

Soto (2010) en su trabajo de investigación: "Compromiso organizacional del personal en el seguro social universitario de Cochabamba" en Bolivia, cuyo objetivo general fue Conocer el nivel de compromiso organizacional en los funcionarios del Seguro Social Universitario de Cochabamba. Es una investigación descriptiva, y el tipo de estudio es cuantitativo, con diseño no experimental, transversal. La población de estudio son 195 trabajadores de la institución. Se aplicó un instrumento para la recolección de datos. Se llegó a las conclusiones : El compromiso afectivo o actitudinal de los funcionarios del Seguro Social Universitario están inmiscuidos emocionalmente con la Institución, ya que para los trabajadores del SSU tiene un significado personal grande, sienten que pueden dedicar su carrera al beneficio del SSU y perciben los problemas del SSU como si fuesen propios, En el compromiso de continuidad el personal del SSU le deben mucho a la Institución debido a los años de trabajo y experiencia acumulada, sin embargo consideran su permanencia más por necesidad que por un deseo personal ya que no existen otras alternativas de trabajo, el compromiso normativo existente en el personal de la institución refleja un nivel de lealtad hacia la Institución, asimismo se sienten obligados de permanecer en la institución por la obligación moral que tienen con el personal y con la Institución.

#### **Nacionales:**

Tejada (2016) en su estudio: "Clima Laboral y Compromiso Organizacional en trabajadores de una entidad pública– Nuevo Chimbote", teniendo como Objetivo: establecer la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en trabajadores de una entidad pública. Es un estudio descriptivo correlacional, este estudio trabajo con toda la población que está constituida con 200 colaboradores. La recolección de datos se realizó mediante el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Llegando a la conclusión: existe una relación directa (positiva) entre el clima laboral de la organizacional y el compromiso organizacional que manifiestan los trabajadores hacia su institución, es decir mientras mejor es el clima en la institución, mayores serán los niveles de compromiso por parte de los trabajadores.

Loli, Montgomery, Cerón, Del Carpi, Navarro y Llacho (2016) en su estudio titulado: "Compromiso institucional y sentimientos de permanencia en

trabajadores de instituciones estatales y particulares de Lima Metropolitana”; donde se tuvo como objetivo conocer e identificar el grado de relación entre el compromiso institucional y los sentimientos de permanencia en trabajadores de instituciones estatales y particulares de Lima Metropolitana. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, transversal, de alcance descriptivo correlacional, donde se trabajó con una muestra de 221 trabajadores (profesionales), utilizando un muestreo no probabilístico intencional. Para recoger los datos de las variables se utilizó un cuestionario elaborado para la investigación. Se concluyó en el estudio que el compromiso institucional y los sentimientos de pertenencia presentan una relación positiva; además se evidencia que el nivel compromiso organizacional de los trabajadores está caracterizado por un nivel favorable.

Zegarra (2014) en su estudio titulado: “Marketing interno y su relación con el compromiso organizacional en empleados de salud del Hospital de San Juan de Lurigancho”; donde se planteó como objetivo general establecer el grado de relación entre el marketing interno y el compromiso organizacional en los trabajadores. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, transaccional, de tipo descriptivo correlacional, trabajándose con una muestra de 155 trabajadores (médicos y enfermeros) del Hospital de San Juan de Lurigancho. La recolección de datos de las variables se realizó con los siguientes instrumentos: Cuestionario Marketing interno – Bohnenberger y el Cuestionario de Compromiso organizacional – Meyer y Allen. Llegando a la siguiente conclusión: El marketing interno se relaciona de manera directa y significativa con el compromiso organizacional; así mismo se encontró diferencias significativas a favor del personal femenino en lo que respecta al compromiso hacia la institución.

Montoya (2014) en su trabajo de Investigación titulado: “Validación de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen en colaboradores de un Contact Center”; se planteó como objetivo determinar las propiedades psicométricas de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Es un estudio de tipo psicométrico, contó con una muestra 642 trabajadores de un contact center. La fase de recolección de datos se realizó con la Escala de

compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997). Llegando a la conclusión: Se determinó la validez (contenido y constructo) y confiabilidad (alfa = 0,774) del instrumento Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen.

Torres (2012) en su trabajo de investigación: “Clima laboral y su relación con el compromiso institucional en trabajadores administrativos de una entidad pública”, teniendo como Objetivo: Determinar el grado de asociación entre clima laboral y el compromiso institucional en trabajadores de una entidad pública. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, transaccional, de tipo descriptivo correlacional, trabajándose con una muestra de 110 trabajadores administrativos. Los datos fueron recolectados utilizando la Escala de Clima Laboral de Palma y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Llegando a la conclusión: existe relaciones positivas entre el clima laboral de la institución con el compromiso organizacional de los trabajadores; por lo tanto mejores condiciones del clima laboral se tendrán mejores niveles de compromiso organizacional.

Llapa (2012) en su trabajo de Investigación titulada: “Compromiso institucional y profesional de los empleados de salud en un Servicio de Salud de Atención Primaria en Arequipa”, se tuvo como objetivo general analizar y describir el compromiso institucional y profesional en trabajadores de salud. Estudio desarrollado bajo un enfoque cualitativo, en una muestra de 12 trabajadores (profesionales) de salud, con quienes se trabajó bajo el modelo teórico multidimensional de compromiso organizacional de Meyer y Allen, utilizando la técnica de entrevista semi – estructurada y el análisis de contenido. Llegando a la conclusión que el compromiso institucional influye en la identificación de roles profesionales e institucionales por parte de los trabajadores, manteniéndolos motivados y proyectando mayor involucramiento a sus actividades.

### 1.3. Teorías relacionadas al tema

Existen modelos teóricos para explicar cómo es que el trabajador se compromete con su organización y qué variables le llevan a formar y estabilizar su compromiso en el tiempo.

La teoría del compromiso Organizacional es el **Compromiso calculador**, entendido como la relación entre el acercamiento a una organización a través de intercambios en proyectos o inversiones en el tiempo.

Betanzos (2006) Nos da a conocer la teoría de Becker(1960) donde establece que una persona se compromete por una decisión individual, lo que le lleva a hacer inversiones como aportar su esfuerzo, para tener beneficios que le brinda su empresa como una pensión o jubilación y dejarlo le significaría una pérdida. De esta forma, si el empleado se compromete con la empresa debido a sus acciones, o si lleva a cabo comportamientos extraordinarios en favor de la organización (como trabajar después de su horario de trabajo) aparece el compromiso. Esto se entiende como persistencia conductual, puesto que la conducta de compromiso realizada bajo unas condiciones particulares, afecta su permanencia (p.28).

Esta definición da entender que el compromiso del individuo hacia la organización estar determinado por el costo que represente para este perder su empleo.

Desde la perspectiva del compromiso calculador, existe una teoría que expone al compromiso organizacional como una función de las recompensas y valores de trabajo.

Rico (2008) refiere: Las recompensas en el trabajo son los beneficios intrínsecos y extrínsecos que los trabajadores reciben por realizar su labor esta postura fue apoyada por Herzberg (1966) y Kalleberg (1977), identificaron tres tipos de recompensa laboral: recompensa por la tarea, recompensa social y recompensa organizacional. La importancia relativa de las diferentes

recompensas para determinar el compromiso organizacional depende de los valores del individuo en el trabajo (p.17).

Es decir en la medida que el individuo perciba mayor congruencia entre las recompensas y los valores del trabajo, mayor será el compromiso organizacional.

Arias (2003) refiere que en 1977, Steers Propuso un modelo, el cual fue confirmado en una investigación entre científicos, ingenieros y empleados de un hospital, que plantea tres fuentes del compromiso:

**Características personales:** auto-estima, necesidad de logro y de poder, edad, escolaridad, estrés, satisfacción con la vida, etc.; en resumen, se trata de la Personalidad y de los aspectos demográficos relativos, **Características del trabajo:** sentir el trabajo como un reto, identidad con la tarea, interacción con otros a discreción, retroinformación, etc. También aquí juega un papel importante la Personalidad, **Experiencias en el trabajo:** actitudes del grupo, percepción de la propia importancia en la organización así como las inversiones de tiempo, esfuerzo y otras efectuadas en la organización, expectativas de recompensas, confianza en la organización, etc. empleo a lo largo de la existencia.(p.16).

Las organizaciones pueden influir más fácilmente sobre las dos últimas fuentes. En cambio, transformar la personalidad sería mucho más difícil y cuestionable, desde un ángulo ético. La controversia se centraría respecto a la validez de la intromisión por parte de la organización en un aspecto central para el individuo. Al ingresar un nuevo elemento a la organización, lleva consigo sus atributos y facultades humanas así como un aprendizaje social.

Álvarez (2008) nos da otro marco muy utilizado a la hora de explicar el compromiso organizacional es el ofrecido por la “Teoría del intercambio social” (Blau, 1964) en esta teoría plantea, en términos generales, que cuando la acción de una persona recibe la recompensa que espera o, especialmente, una recompensa mayor que la esperada, se sentirá complacida y lo más probable es que realice la conducta aprobada, siendo los resultados de ésta más

valiosos para ella. En el contexto del compromiso organizacional, se considera que los empleados intercambian su implicación con la empresa por recompensas y beneficios. (p.77).

Los empleados estarán comprometidos en la medida en que sus necesidades y expectativas se vean satisfechas en estas relaciones de intercambio.

Betanzos (2007) nos explica la teoría de Mowday, 1979, que presenta un triple componente: cognitivo, afectivo y comportamental.

**La dimensión cognitiva** incluye las percepciones, conocimientos y creencias personales. Dentro de esta categoría encontramos un proceso de discriminación o implicación del individuo que decide intencionalmente orientarse hacia la organización como un fin en sí mismo. **La dimensión emocional** surge cuando el trabajador se liga psicológicamente con la organización y establece lazos emocionales al percibir la satisfacción de sus necesidades y expectativas, lo que le lleva a buscar también el bienestar de la organización. **La dimensión comportamental** se basa en la manifestación del compromiso y supone la confirmación de una acción por una de las partes, que puede reflejarse de distintos modos ya sea de manera verbal o escrita. (p.202).

Meyer y Allen presento un enfoque diferente en cuanto al compromiso organizacional, debido a que dichos autores postularon una división en tres componentes del compromiso organizacional, siendo estos: componente efectivo, componente de continuación y componente normativo; siendo de esta manera la base del compromiso el deseo, la necesidad o el deber de mantenerse en la organización.

## **Dimensiones del compromiso organizacional según Meyer y Allen**

Meyer et al (1991) estableció tres dimensiones del compromiso organizacional, las cuales son: Compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad. Dichas dimensiones están enmarcadas dentro del modelo tridimensional del compromiso organizacional. A continuación, se describen las dimensiones mencionadas:

### **Compromiso afectivo**

Es el lazo emocional que tienen los trabajadores hacia su institución, se caracteriza por el grado de identificación, participación y deseo de permanencia que experimentan los empleados con su organización. Grado en que un individuo se involucra emocionalmente con su organización.

El compromiso afectivo, es el conjunto de sentimientos que tiene los trabajadores hacia su organización, en base a la percepción que estos manejan sobre la satisfacción de sus necesidades y expectativas por parte de la organización.

También, Allen y Meyer (1997) sostienen que “el compromiso afectivo es la forma más deseable del compromiso institucional, por tanto, las organizaciones deben orientarse y estar dispuestas e involucrarse emocionalmente con sus trabajadores”, (p.67). Estos autores señalaron que en el proceso de formación de tales lazos interviene la valoración que hace el empleado del apoyo y los beneficios recibidos por parte de la empresa. Si sus evaluaciones son positivas, comenzará a percibirlos objetivos de la empresa como si fueran sus propios objetivos y deseará seguir perteneciendo a la misma porque la considera parte de su vida.

Edel, García y Casiano (2007) sobre el compromiso afectivo se refiere como “las uniones emocionales que las personas establecen con su institución donde laboran, caracteriza por un apego emocional, satisfacción, involucramiento en las actividades y sentido de pertenencia”. (p.56).

Finalmente, Allen y Meyer (1991) el comportamiento y las actitudes de las personas dentro de su entorno de trabajo, están íntimamente asociados al grado emocional que estos desarrollan.

### **Compromiso normativo**

Es la segunda dimensión propuesta por Allen y Meyer en su modelo sobre el compromiso organizacional. Sobre ello, el compromiso normativo es el grado en que un trabajador asume sus responsabilidades, en función a las normas y lineamientos organizacionales.

Es el Grado en que un individuo se siente obligado moralmente a pertenecer en su organización. En el compromiso normativo se encuentra la creencia en la lealtad a la organización, quizá por recibir ciertas prestaciones por ejemplo, capacitación o pago de colegiaturas. Conducente a un sentido del deber de proporcionar una correspondencia.

El trabajador se siente obligado moralmente a pertenecer en su organización, se percibe el deber, la lealtad, el sentido moral a la organización, quizá por recibir ciertas prestaciones como capacitación esto conduce a un sentido de reciprocidad con la organización.

Bergman (2006) “El principio fundamental del compromiso normativo, es el sentimiento de obligación que tienen los trabajadores” (p.66). Esta dimensión describe también un compromiso moral que mantienen los empleados con su institución.

De acuerdo con Betanzos y Paz (2007), en este compromiso “El trabajador presenta dos tipos de respuestas, por un lado, una conducta de lealtad y en el otro caso una conducta de responsabilidad” (p.78). Este tipo de conducta responsable y leal convierte en una obligación el mantenerse en la organización.

Por lo tanto, la dimensión normativa del compromiso organizacional es el reconocimiento del deber moral que los trabajadores sienten hacia la institución, siendo recíprocos y agradecidos por los beneficios que estos reciben.

Para Meyer y Allen (1991, p.70) es el grado en los trabajadores cumplen con la normativa institucional, porque lo perciben como adecuada y correcta. Este compromiso del trabajador es manifestado en la lealtad que, del trabajador, que está influenciado por los valores familiares o culturales, y no necesariamente puede estar ligado al grado de satisfacción que tiene el trabajador en su puesto de trabajo.

El compromiso normativo, está determinado por un sentimiento de obligación y responsabilidad por parte del trabajador para permanecer en la institución. El desarrollo de este tipo de compromiso está influenciado en gran medida al desempeño social que los empleados tengan, es decir el respeto a las normas de convivencia, sentido de pertenencia a un grupo social, grado de identidad social, costumbre, hábitos, etc. Esta exigencia normativa genera en los trabajadores un sentimiento de reciprocidad que se manifiesta mediante la permanencia en la organización por parte de los individuos; por tanto, el compromiso normativo no está determinado por deseos o satisfacción del trabajador sino por un sentimiento de deber u obligación.

### **Compromiso de continuidad**

El compromiso de continuidad es la dimensión que mide el grado en que un individuo desea permanecer o retirarse de la institución. En esta dimensión el trabajador analiza si la inversión de tiempo y esfuerzo son recompensados y logran satisfacer sus necesidades. Así como, también se evalúa los costos en caso de no permanecer en la organización.

El compromiso de continuidad permite al trabajador ser un profesional dispuesto a ofrecer sus conocimientos y habilidades para cumplir con los objetivos organizacionales, permite adaptarse de manera eficiente a su puesto de trabajo, se interesa por el futuro de la organización, opta una actitud de lealtad e identidad, desarrolla un buen desempeño y desenvolvimiento personal, (Ribeiro y Bastos, 2010, p.78).

Edel (2007) sostuvo que "...el empleado se siente comprometido con su institución, porque siente que ha invertido esfuerzos, tiempo, dinero, lo cual hace

valiosa la permanencia en la organización”, (p.54). Por ello, mientras menor sea las posibilidades de éxito del trabajador en otra empresa, mayor es el compromiso que muestre en la organización donde se encuentra.

Por consiguiente, estas tres dimensiones del modelo tridimensional de Meyer y Allen, representan las diversas maneras de estar comprometido con la organización. En otras palabras, los trabajadores se muestran comprometidos con su institución porque quieren, porque lo necesitan y por siente que es su obligación.

### **Definición de Compromiso organizacional**

Existe variedad de definiciones y teorías de compromiso organizacional, El compromiso organizacional se entiende como una actitud del individuo hacia la organización. La definición de actitud es la expuesta por Robbins (1999) que dice:” Son evaluaciones positivas o negativas que los individuos hacen sobre su trabajo o sobre su empresa” (p.99).

Definimos el compromiso organizacional en un término actitudinal como el intenso impulso de continuar formando parte de una organización, y la disposición positiva por realizar esfuerzos que permitan el cumplimiento de objetivos de la misma, reconociendo valores, metas de la organización y por consiguiente la aceptación de estos (Mowday, Porter, y steers, 1992, p. 153).

Este concepto está caracterizado por una interacción de tres factores, una fuerte creencia, aceptación de las metas y valores de la organización, un esfuerzo considerable por parte de los trabajadores hacia el bienestar de la organización y un fuerte deseo de permanecer en la misma.

Probablemente el compromiso organizacional actúe de manera más eficaz como un predictor de contribución y desempeño del capital humano, ya que es una respuesta general y permanente a la entidad de forma global, al contrario que la satisfacción por el mismo puesto. Debido a que un colaborador puede encontrarse insatisfecho con relación a su puesto laboral, pero a la vez considerar que la

organización si cubre sus expectativas, sintiendo la insatisfacción específica considerada como una situación temporal. Sin embargo, cuando la insatisfacción abarca a la organización en su totalidad, existe mayor posibilidad que los colaboradores cesen de sus labores (Robbins, 1999, p.64).

Para Robbins (2009) los compromisos organizacionales son todas aquellas “conductas de la persona en relación a su trabajo, infiriendo que es un estado en el cual un colaborador se identifica de manera global con su entidad, sus metas y desea ser parte de ella como uno de sus miembros” (p.79).

Castillo (2009), sostuvo que el compromiso organizacional es la “cohesión existente entre los colaboradores y la organización, logrando en el trabajador un mejor desempeño, haciendo que se cubran las expectativas que la empresa tiene de sus empleados, por ende, contribuyendo al logro de objetivos de la organización” (p.19).

Ramos (2005) nos dice que son :” Elementos que pueden implicar en el diseño y la construcción de un sistema administrativo mediante la división del trabajo y la coordinación de actividades sobre la base de un estudio exacto de las relaciones del hombre con otros hombres con el propósito de obtener una mayor productividad”. (p. 38) Esta propuesta nos permite un soporte sobre la importancia que tiene un sistema de administración en valores dando como consecuencia el mejor rendimiento para la organización.

Almeida (2004) “Es el factor humano de una organización que garantiza su desenvolvimiento, su utilidad y su sobrevivencia aparte de la sobrevivencia de los que la componen” (p.269).

Chiavenato (2004) refiere que “el compromiso organizacional se encuentra íntimamente ligado al deseo de realizar conductas positivas en favor de la empresa para la cual se labora”. (p.38). Dicho deseo se ve fortalecido con actitudes que generan un incremento de la motivación en la percepción del colaborador.

Entender el compromiso organizacional como una pieza clave y fundamental del desarrollo de una entidad, es comprender la preponderancia de las consecuencias del desempeño.

Arias (1998) interpretó el compromiso organizacional como un “enfoque de lealtad hacia un individuo u organización, lo cual está basado en algo superior al compromiso que se tiene con un contrato profesional, sino este está enfocado en alcanzar los objetivos” (p.18).

Steers (1977. citado por Arias 2003), siendo esta una de las definiciones más empleadas, refirió que el compromiso organizacional comprende a aquellas “conductas que permiten identificación e involucramiento del colaborador para con su entidad” (p. 8)

Para Morales y Villalobos (2012) el compromiso de los trabajadores presenta una influencia directa en el tipo de labores que se realizan, debido a que el compromiso organizacional será mayor en función al nivel de identidad, la responsabilidad de realizar determinadas acciones también se verá afectada. Asimismo, los trabajadores que se desempeñan en cargos jerárquicos superiores, tienden a presentar mayor compromiso ya que se sienten con mayor respaldo hacia las acciones que realizan, mayores beneficios y cumplimiento de objetivos, teniendo el cargo y nivel del puesto méritos distintos. Siendo esto un determinante para la gratificación y agradecimiento que logra sentir el colaborador en esta posición, (p 64).

Prieto (2013) refiere que “las ofertas laborales generan una mayor oportunidad para que los colaboradores consideren abandonar la entidad, evidenciando en esta conducta un bajo nivel de compromiso organizacional” (p.54).

Betanzos (2006) Desde la perspectiva de intercambio social, Becker (1960) definió: “El compromiso con la organización como el vínculo que establece el individuo con su organización, fruto de las pequeñas inversiones realizadas a lo largo del tiempo”. (p. 63).

Según esto, la persona continúa en la organización porque cambiar su situación supondría sacrificar las inversiones realizadas.

En cuanto a la descripción de las características personales de los colaboradores, Atencio y Ortega (2009) afirmaron que “los trabajadores que han laborado durante una cantidad mayor de años en una entidad se encontraran con un compromiso organizacional mayor a aquellos que tienen menor tiempo laborando en la misma organización” (p. 62).

El compromiso se manifiesta por el deseo de las personas de estar y continuar en la organización por una causa sentimental. Para Meyer y Allen (1991) definen al compromiso organizacional como el “estado de equilibrio entre una persona y la organización, evidenciando resultados acordes a la decisión tomada de permanecer o abandonar la organización, siendo prioritario el deseo por participar en las labores y el compromiso con la empresa” (p.65). De lo antes mencionado inferimos que el compromiso es expresado a través del deseo de los colaboradores por permanecer y continuar en una empresa por una razón sentimental.

Ramos (2005) dio a conocer que “los componentes que forman parte del compromiso organizacional están relacionados a las características humanas personales del colaborador y su desarrollo humano” (p.89). Dichos componentes se encuentran formulados en la teoría de Meyer y Allen en 1991.

Meyer y Allen (1991) afirmaron que es un “estado psicológico que define la relación entre un colaborador y una entidad u organización, presentando estas consecuencias en función a la permanencia o abandono de la entidad” (p. 88).

Pese a que se han propuesto múltiples definiciones del compromiso, todas coinciden en señalar que se trata de una vinculación que establece el individuo con la organización.

Asimismo existen diversos enfoques en cuanto a la variable compromiso organizacional, tales como el enfoque unidimensional donde se reconoce la diferencia entre el compromiso actitudinal y el conductual, ya que el primero se basa en la relación existente entre el compromiso generado en los colaboradores

y la frecuencia de ausentismo, productividad y cambio de personal; por otro lado el compromiso conductual refiere la forma en como cada colaborador se percibe y se identifica con su entidad de labores, evaluando si su labor es reconocida a través de incentivos o beneficios para él y los suyos.

Por otra parte, el enfoque multidimensional, estudia cómo cada colaborador presenta un apego hacia su organización, lo cual, establece un fuerte compromiso, para ello, se establecieron 3 dimensiones: a) involucramiento instrumental con recompensas extrínsecas, b) involucramiento basado en la afiliación y c) involucramiento sustentado en congruencia entre valores individuales y organizacionales.

#### **1.4 Formulación del problema**

##### **Problema General:**

¿Existe diferencia en el nivel de Compromiso Organizacional entre profesionales de la Salud de la unidad de cuidados intensivos neonatales y Servicio de Medicina Pediátrica del Instituto Nacional de Salud del Niño. Lima 2017?

##### **Problema Específico 1:**

¿Cuál es la diferencia del compromiso organizacional en su dimensión afectivo entre los profesionales de la Salud de la unidad de cuidados intensivos neonatales y Servicio de Medicina Pediátrica del Instituto Nacional de Salud del Niño. Lima 2017?

##### **Problema Específico 2:**

¿Cuál es la diferencia del compromiso organizacional en su dimensión Normativo entre los profesionales de la Salud en la unidad de cuidados intensivos neonatales y Servicio de Medicina Pediátrica del Instituto Nacional de Salud del Niño. Lima 2017?

##### **Problema Específico 3:**

¿Cuál es la diferencia compromiso organizacional en su dimensión de continuidad entre los profesionales de la Salud en la unidad de cuidados intensivos

neonatales y Servicio de Medicina Pediátrica del Instituto Nacional de Salud del Niño. Lima 2017.

### **1.5 Justificación del estudio**

La presente investigación tiene como finalidad conocer el nivel de compromiso que tiene los profesionales de cada servicio, asumiendo que la falta de compromiso de los trabajadores influye en el desempeño de los mismos y por ende en la eficacia de la organización. Así mismo, los trabajadores comprometidos con su institución tienden a estar más motivados, más satisfechos, con menos probabilidad de renunciar, requieren menor supervisión para la realización de sus actividades, dando mayor valor e importancia a los objetivos organizacionales.

#### **Justificación teórica**

La presente investigación contiene un valor teórico, es decir mediante la investigación se aporta y fortalece el conocimiento del compromiso organizacional, además de conocer el nivel de compromiso en cada una de las dimensiones en profesionales de salud. Estos hallazgos podrán ser utilizados por futuros investigadores como antecedente, con la finalidad de enriquecer el conocimiento de la variable de estudio.

#### **Justificación practica**

La investigación presenta una pertinencia práctica o aplicada, porque a raíz de los resultados encontrados, se diseñará estrategias de intervención con la finalidad de mejorar el compromiso organizacional en los profesionales de salud. Las estrategias y alternativas de solución responden a información objetiva y que se adecua a las necesidades de la población.

#### **Justificación social**

La investigación posee relevancia social porque ayudará conocer cuan comprometidos está el profesional con la organización, además ofrece beneficios tanto a los profesionales de salud como también a la población que se atiende en las instituciones de salud. Teniendo en cuenta que el compromiso institucional

que tienen los trabajadores contribuye a que tengan un mejor desempeño y por ende se alcance los objetivos globales de la institución.

### **Justificación metodológica**

Presenta una justificación metodológica, la relevancia radica en la adaptación del Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. El instrumento ha pasado por procedimientos para determinar la validez y la confiabilidad del mismo, lo cual indica que el instrumento podrá ser utilizado por futuros investigadores.

## **1.6 Hipótesis**

### **Hipótesis General:**

Existe diferencia en el Compromiso Organizacional entre los profesionales de la Salud en la unidad de cuidados intensivos neonatales y Servicio de Medicina Pediátrica del Instituto Nacional de Salud del Niño. Lima 2017.

### **Hipótesis Específicas:**

#### **Hipótesis Específica 1:**

Existe diferencia en el compromiso organizacional en su dimensión afectivo entre los profesionales de la Salud de la unidad de cuidados intensivos neonatales y el Servicio de Medicina Pediátrica del Instituto Nacional de Salud del Niño. Lima 2017.

#### **Hipótesis Específica 2:**

Existe diferencia en el compromiso organizacional en su dimensión normativo entre los profesionales de la Salud de la unidad de cuidados intensivos neonatales y Servicio de Medicina Pediátrica del Instituto Nacional de Salud del Niño. Lima 2017.

**Hipótesis Específica 3:**

Existe diferencia en el compromiso organizacional en su dimensión de continuidad entre los profesionales de la Salud de la unidad de cuidados intensivos neonatales y Servicio de Medicina Pediátrica del Instituto Nacional de Salud del Niño. Lima 2017.

**1.7 Objetivos****Objetivos General:**

Comparar el Compromiso Organizacional entre los profesionales de la Salud de la unidad de cuidados intensivos neonatales y Servicio Medicina Pediátrica del Instituto Nacional de Salud del Niño. Lima 2017.

**Específicos:****Objetivo específico 1:**

Comparar el compromiso organizacional en su dimensión afectivo entre los profesionales de la Salud de la unidad de cuidados intensivos neonatales y Servicio de Medicina Pediátrica del Instituto Nacional de Salud del Niño. Lima 2017.

**Objetivo Específico 2:**

Comparar el compromiso organizacional en su dimensión Normativo entre los profesionales de la Salud de la unidad de cuidados intensivos neonatales y Servicio de Medicina Pediátrica del Instituto Nacional de Salud del Niño. Lima 2017.

**Objetivo Específico 3:**

Comparar el compromiso organizacional en su dimensión de continuidad entre los profesionales de la Salud de la unidad de cuidados intensivos neonatales y Servicio Medicina Pediátrica del Instituto Nacional de Salud del Niño. Lima 2017.

## **II. Método**

## 2.1. Diseño de investigación

Para el desarrollo del presente estudio se utilizó un enfoque cuantitativo, “Representa un conjunto de procesos de manera secuencial y ordenado, donde se utiliza la medición numérica y el análisis estadístico para probar las hipótesis de estudio...” (Hernández, Fernández y Baptista 2010 p.37).

La investigación según el alcance o nivel de investigación, corresponde al tipo descriptivo comparativa, al respecto Hernández et al. (2010) manifestaron “Son estudios que están orientados a describir los características o condiciones de una unidad de análisis” (p.80), es decir detallar como es la variable. Sobre la investigación Comparativa consiste en “Precisar diferencias y semejanzas entre dos o más grupos con respecto a un mismo evento. (Hurtado de Barrera, 2010 p.133).

Según la finalidad de la investigación, es una investigación básica porque su finalidad es “Mejorar el conocimiento y comprensión de los fenómenos sociales. Es básica porque se fundamenta en otra investigación” (Sierra.2008 p. 32).

Según la secuencia de la observación, el estudio es transversal o también llamado transeccional, porque los datos de la variable son recolectados en tiempo único, es decir una sola vez. “El objetivo de los estudios transversales es describir una situación o fenómeno en un momento específico”, (Hernández et al. 2014, p.151).

Según el tiempo de ocurrencia fue prospectivo, “El estudio prospectivo se registran los hechos a medida que ocurren”, (Soto, 2004, p.40).

Según el análisis y alcance de sus resultados fue observacional “se observará de manera ocasional la variable sin ningún tipo de manipulación”. (Soto.2004. p.46).

El diseño de la investigación fue no experimental, sobre este diseño Soto (2014) sostuvo que “se denomina no experimental porque no se ha realizado intervención alguna sobre el estado de la variable, los hechos fueron observados

y medidos en su contexto natural, es decir tal cual ocurren en la cotidianidad”, (Soto, 2014, p.67).

## **2.2. Variables, operacionalización**

**Variable:** Compromiso Organizacional

### **Definición Conceptual**

Meyer y Allen (1997) definió al compromiso organizacional como el “estado psicológico que caracteriza el tipo de relación que establecen los trabajadores con su organización”, (p.11).

### **Definición operacional**

El compromiso organizacional es medido con las puntuaciones obtenidas por el Cuestionario de Compromiso Organizacional, dicho instrumento cuenta con una escala de respuesta de tipo Likert, para evaluar 3 dimensiones del constructo: compromiso afectivo (7 ítems), compromiso normativo (6 ítems) y el compromiso de continuidad (8 ítems).

Tabla 1

*Operacionalización de la variable: Compromiso organizacional*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala y valores</b>	<b>Niveles y Rangos</b>
Compromiso Afectivo	Satisfacción	1	Muy en desacuerdo (1)	Débil: [21 – 42]
	Solidaridad	2		
	Significancia	3	En desacuerdo(2)	Moderado: [43- 63]
	Familia	4		
	Orgullo	5		
	Emociones	6	De acuerdo(3)	Fuerte: [ 64 – 84]
	Pertenencia	7		
Compromiso Normativo	Lealtad	8,10,13,15	Muy de acuerdo(4)	
	Deber	9		
	Indiferencia	11		
	Sentimiento de culpa	12		
	Reciprocidad	14		
Compromiso de Continuidad	Necesidad	16,17		
	Costo económico	18		
	Conveniencia	19		
	Necesidad económica	20		
	Indiferencia	21		

*Nota: Ramos (2005)*

### 2.3. Población y muestra

#### La población:

Estuvo conformada por 90 profesionales de la salud de dos servicios: 37 profesionales que laboran en la unidad de cuidados intensivos Neonatales y 53 profesionales de la salud del servicio de Medicina Pediátrica del Instituto Nacional de Salud del Niño.

Tabla 2

*Población de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales*

<b>Profesionales de la Salud</b>	<b>Total</b>
Médicos	10
Enfermeras	26
Asistente social	1
	<b>37</b>

Tabla 3

*Población del Servicio de Medicina Pediátrica*

<b>Profesionales de la salud</b>	<b>Total</b>
Médicos	18
Enfermeras	34
Asistente Social	1
	<b>53</b>

**2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad****Técnicas**

La técnica utilizada para recolectar datos sobre la variable es la encuesta, sobre ella Tamayo (2008) sostuvo que “la encuesta es un procedimiento mediante la cual obtenemos respuestas sobre un problema específico en términos descriptivos” (p.24); para ello la encuesta debe contar con cierto rigor en su diseño, para que la información recolectada sea objetiva.

**Instrumento**

El instrumento de la recolección de datos fue el cuestionario, para ello se elaboró diversas preguntas que permiten medir cada dimensión de la variable de estudio. Al respecto, Bernal, (2006) “el instrumento es un plan formal que permite recolectar información de un fenómeno o unidad de análisis”, (p.217).

Otros autores como Hernández, et al. (2010) sostuvieron que el instrumento “...es un recurso utilizado por el investigador para recabar información sobre un fenómeno o situación que se está observando”, (p.56).

## Ficha técnica del instrumento de medición de la variable Compromiso Organizacional

<b>Nombre del Instrumento:</b>	Cuestionario de Compromiso Organizacional
<b>Autor:</b>	Mauro Héctor Cerón Salazar (2015) adaptado por Rosa Erika Guevara Zegarra
<b>Objetivo del instrumento:</b>	Determinar el compromiso organizacional en los profesionales de la salud.
<b>Población a la que se puede administrar:</b>	Profesionales de la salud de la unidad de cuidados intensivos neonatales y medicina pediátrica.
<b>Forma de Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de Aplicación:</b>	30 minutos

### Dimensiones:

#### Compromiso Afectivo

##### Indicadores:

Satisfacción  
Solidaridad  
Significancia  
Familia  
Orgullo  
Emociones  
Perteneceía

#### Compromiso Normativo

##### Indicadores:

Lealtad  
Deber  
Indiferencia  
Sentimiento de culpa  
Reciprocidad

#### Compromiso de Continuidad

##### Indicadores:

Necesidad  
Costo económico  
Conveniencia  
Necesidad económica

Indiferencia

**Numero de Ítems:** 21

**Escala de respuesta**

1. Muy en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. De acuerdo
4. Muy de acuerdo

**Escala valorativa:**

Débil [21 – 42] , Moderado [43; 63], Fuerte [64; 84]

**Muestra de tipificación:**

20 profesionales de la salud

**validez de contenido:**

Juicio de expertos (aplicable)

**Confiabilidad:**

Valor del alfa de Cronbach = 0.810.

## Validación y Confiabilidad del Instrumento

### Validez

Hernández, et al. (2010) afirmaron que la validez es entendida como el grado en que un instrumento mide un constructo que pretende medir”, (p.201).

En el presente estudio, se aplicó la validez de contenido, mediante el criterio de tres jueces expertos en el tema, dicho procedimiento permitió determinar que el instrumento es válido.

Tabla 4

*Validez de contenido por juicios de expertos del instrumento Compromiso organizacional*

<b>Expertos</b>	<b>Aplicable</b>
Dr. José Guevara Limay	Aplicable
Mg. Daniel Córdova Sotomayor	Aplicable
Mg. Dwigth Guerra Torres	Aplicable

## Confiabilidad

Hernández, et al. (2010), refiere: “la confiabilidad es el grado en que un instrumento brinda credibilidad, es decir al ser aplicado repetidas veces al mismo sujeto o unidad de análisis, se obtiene los mismos resultados o valores similares”, (p.242).

En la presente investigación, para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó una prueba piloto a 20 profesionales de Salud del servicio de Neonatología del Hospital Santa Rosa. Luego de obtener los datos de la muestra piloto se procedió a realizar el análisis mediante el estadístico Alfa de Cronbach, en vista que el cuestionario tiene una escala politómica, de donde se obtuvo un coeficiente que determinó que el instrumento tiene una fuerte confiabilidad.

Tabla 5

### *Resultado de la confiabilidad del instrumento*

<b>Instrumento</b>	<b>Prueba de confiabilidad</b>	<b>N de ítems</b>	<b>Interpretación</b>
Cuestionario compromiso organizacional	Alfa de Crombach = 0,810	21	Fuerte confiabilidad

En la tabla, se observa el coeficiente de confiabilidad mediante el estadístico alfa de Cronbach, donde se obtuvo valores de 0,810, lo cual nos indica que el instrumento tiene una fuerte confiabilidad.

De lo anterior, se debe tener en cuenta que el valor mínimo aceptable en lo que se refiere al coeficiente de confiabilidad es de 0,70 valores por debajo significa que el instrumento tiene una consistencia interna baja; por el contrario el valor máximo esperado es de 0,90, valores por encima de este coeficiente se considera redundancia o duplicación. Por lo tanto, se prefieren valores de coeficiente entre 0,80 y 0,90. (Celina y Campos, 2005, p.577).

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

Los datos recolectados en el presente estudio fueron analizados con el programa estadístico SPSS V23. Los resultados de dicho análisis se presentan en tablas de doble entrada y gráficos de barras, tomando en cuenta la variable y cada una de las dimensiones.

Se utilizó la prueba estadística U de Mann-Whitney para probar la hipótesis general e hipótesis específicas.

## **2.6. Aspectos éticos**

En el presente estudio se toma en cuenta los criterios éticos que toda investigación debe tener, como la confidencialidad de la información recolectada, por ello las encuestas fueron desarrolladas de manera anónima. Así mismo, los participantes fueron informados previamente sobre los objetivos de la investigación y el tratamiento de los datos, por ello de forma voluntaria y consiste cada participante firmó el consentimiento informado en señal de conformidad.

### **III. Resultados**

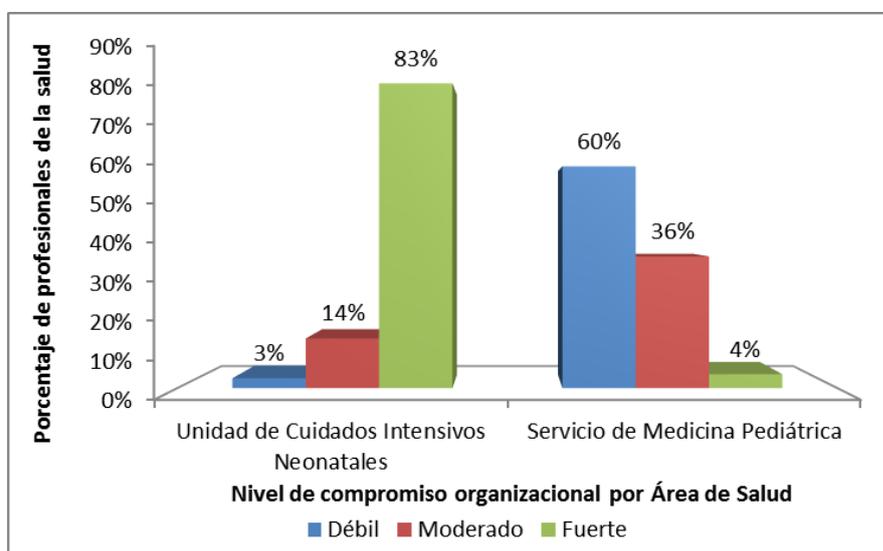
### 3.1. Descripción

#### 3.1.1. Descripción de los resultados de la variable: compromiso organizacional.

Tabla 6

*Distribución de frecuencias y porcentajes de profesionales de salud según su percepción sobre nivel de compromiso organizacional por área de salud del instituto nacional de salud del niño, Lima 2017*

Nivel de compromiso organizacional	Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales		Servicio de Medicina Pediátrica	
	$f_i$	%	$f_i$	%
Débil	1	3%	32	60%
Moderado	5	14%	19	36%
Fuerte	31	83%	2	4%
Total	37	100%	53	100%



*Figura 1.* Distribución porcentual de profesionales de salud según su percepción sobre nivel de compromiso organizacional por área de salud

De la tabla 6 y figura 1, se observa que, el nivel de compromiso organizacional percibido por los profesionales de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales tuvo una tendencia al nivel fuerte con un 83%; de la misma manera, el nivel de

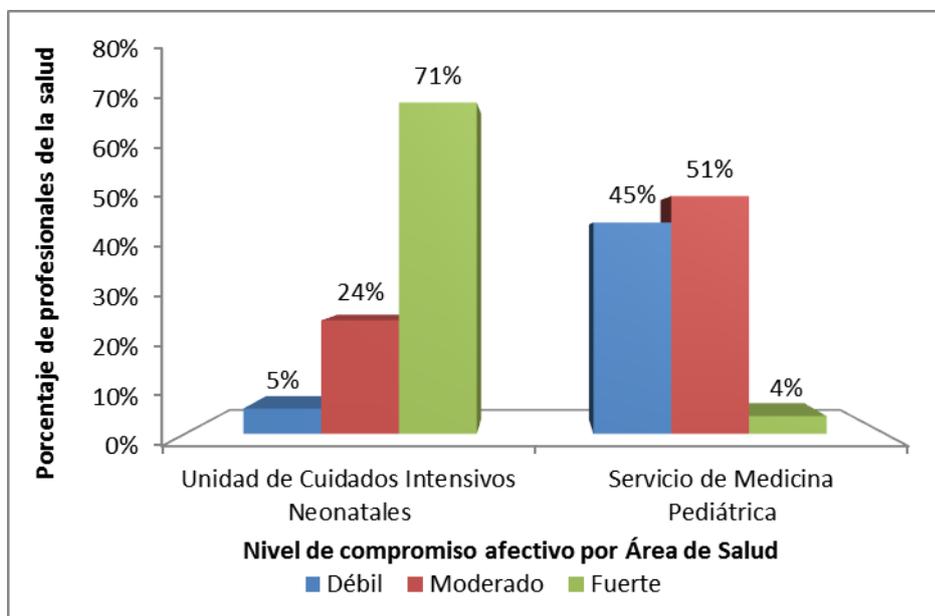
compromiso organizacional percibido por los profesionales del Servicio de Medicina Pediátrica tuvo una tendencia al nivel débil con un 60%.

### 3.1.2. Descripción de los resultados de la dimensión: compromiso afectivo.

Tabla 7

*Distribución de frecuencias y porcentajes de profesionales de salud según su percepción sobre nivel de compromiso afectivo por área de salud del instituto nacional de salud del niño, Lima 2017.*

Nivel de compromiso afectivo	Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales		Servicio de Medicina Pediátrica	
	$f_i$	%	$f_i$	%
Débil	2	5%	24	45%
Moderado	9	24%	27	51%
Fuerte	26	71%	2	4%
Total	37	100%	53	100%



*Figura 2. Distribución porcentual de profesionales de salud según su percepción sobre nivel de compromiso afectivo por área de salud.*

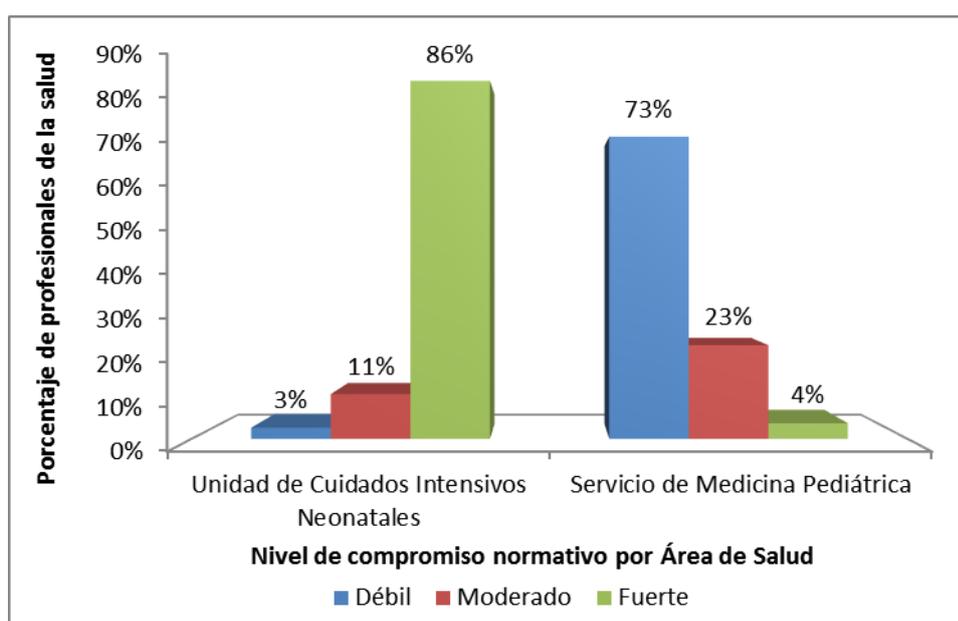
De la tabla 7 y figura 2, se observa que, el nivel de compromiso afectivo percibido por los profesionales de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales tuvo una tendencia al nivel fuerte con un 71%; de la misma manera, el nivel de compromiso afectivo percibido por los profesionales del Servicio de Medicina Pediátrica tuvo una tendencia al nivel moderado con un 51%.

### 3.1.3. Descripción de los resultados de la dimensión: compromiso normativo.

Tabla 8

*Distribución de frecuencias y porcentajes de profesionales de salud según su percepción sobre nivel de compromiso normativo por área de salud en el instituto nacional de salud del niño, Lima 2017.*

Nivel de compromiso normativo	Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales		Servicio de Medicina Pediátrica	
	$f_i$	%	$f_i$	%
Débil	1	3%	39	73%
Moderado	4	11%	12	23%
Fuerte	32	86%	2	4%
Total	37	100%	53	100%



*Figura 3.* Distribución porcentual de profesionales de salud según su percepción sobre nivel de compromiso normativo por área de salud.

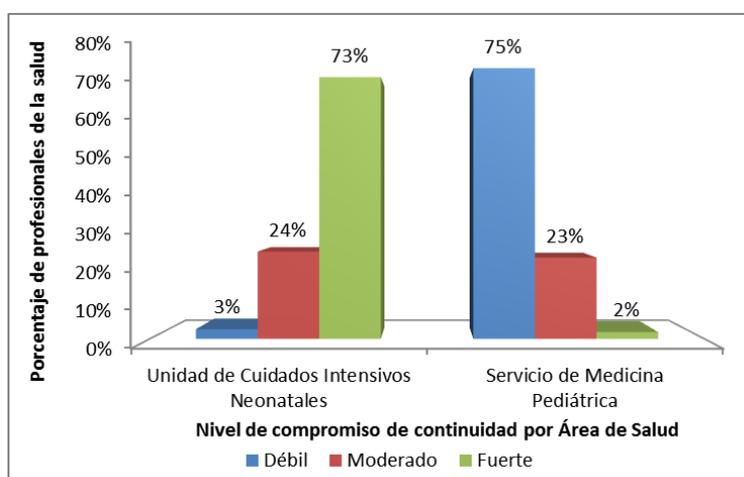
De la tabla 8 y figura 3, se observa que, el nivel de compromiso normativo percibido por los profesionales de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales tuvo una tendencia al nivel fuerte con un 86%; de la misma manera, el nivel de compromiso normativo percibido por los profesionales del Servicio de Medicina Pediátrica tuvo una tendencia al nivel débil con un 73%.

### 3.1.4. Descripción de los resultados de la dimensión: compromiso de continuidad.

Tabla 9

*Distribución de frecuencias y porcentajes de profesionales de salud según su percepción sobre nivel de compromiso de continuidad por área de salud en el instituto nacional de salud del niño, Lima 2017*

Nivel de compromiso de continuidad	Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales		Servicio de Medicina Pediátrica	
	<i>f<sub>i</sub></i>	%	<i>f<sub>i</sub></i>	%
Débil	1	3%	40	75%
Moderado	9	24%	12	23%
Fuerte	27	73%	1	2%
Total	37	100%	53	100%



*Figura 4.* Distribución porcentual de profesionales de salud según su percepción sobre nivel de compromiso de continuidad por área de salud

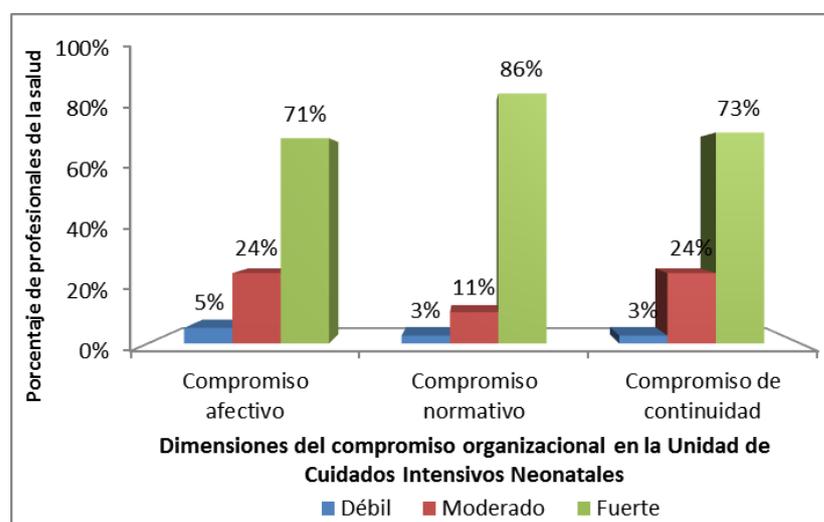
De la tabla 9 y figura 4, se observa que, el nivel de compromiso de continuidad percibido por los profesionales de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales tuvo una tendencia al nivel fuerte con un 73%; de la misma manera, el nivel de compromiso de continuidad percibido por los profesionales del Servicio de Medicina Pediátrica tuvo una tendencia al nivel débil con un 75%.

### 3.1.5. Descripción de los resultados de las dimensiones del compromiso organizacional en la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales.

Tabla 10

*Distribución de frecuencias y porcentajes de profesionales de salud de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales según su percepción sobre nivel de compromiso organizacional en el instituto nacional de salud del niño, Lima 2017.*

Nivel de compromiso organizacional	Compromiso afectivo		Compromiso normativo		Compromiso de continuidad	
	<i>f<sub>i</sub></i>	%	<i>f<sub>i</sub></i>	%	<i>f<sub>i</sub></i>	%
Débil	2	5%	1	3%	1	3%
Moderado	9	24%	4	11%	9	24%
Fuerte	26	71%	32	86%	27	73%
Total	37	100%	37	100%	37	100%



*Figura 5.* Distribución porcentual de profesionales de salud de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales según su percepción sobre nivel de compromiso organizacional

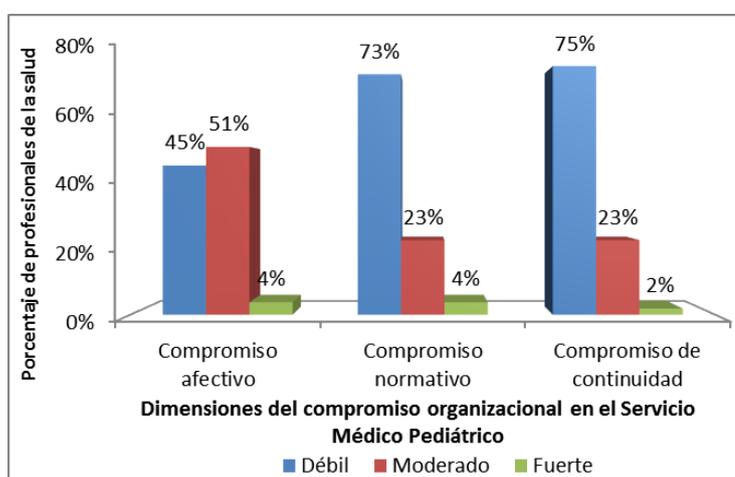
De la tabla 10 y figura 5, el nivel de compromiso afectivo percibido por los profesionales de salud de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales tuvo una tendencia al nivel fuerte con un 71%; de la misma manera, el nivel de compromiso normativo tuvo una tendencia al nivel fuerte con un 86%; así mismo, el nivel de compromiso de continuidad tuvo una tendencia al nivel fuerte con un 73%.

### 3.1.6. Descripción de los resultados de las dimensiones del compromiso organizacional en el Servicio de Medicina Pediátrica.

Tabla 11

*Distribución de frecuencias y porcentajes de profesionales de salud del Servicio de Medicina Pediátrica según su percepción sobre nivel de compromiso organizacional en el instituto nacional de salud del niño, Lima 2017.*

Nivel de compromiso organizacional	Compromiso afectivo		Compromiso normativo		Compromiso de continuidad	
	$f_i$	%	$f_i$	%	$f_i$	%
Débil	24	45%	39	73%	40	75%
Moderado	27	51%	12	23%	12	23%
Fuerte	2	4%	2	4%	1	2%
Total	53	100%	53	100%	53	100%



*Figura 6.* Distribución porcentual de profesionales de salud del Servicio de Medicina Pediátrica según su percepción sobre nivel de compromiso organizacional.

De la tabla 11 y figura 6, el nivel de compromiso afectivo percibido por los profesionales de salud del Servicio de Medicina Pediátrica tuvo una tendencia al nivel moderado con un 51%; de la misma manera, el nivel de compromiso normativo tuvo una tendencia al nivel débil con un 73%; así mismo, el nivel de compromiso de continuidad tuvo una tendencia al nivel débil con un 75%.

### 3.1.7. Prueba de hipótesis general.

#### Ho:

No existe diferencia en el compromiso organizacional entre los profesionales de la salud en la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales y el Servicio de Medicina Pediátrica del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima 2017.

#### Hi:

Existe diferencia en el compromiso organizacional entre los profesionales de la salud en la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales y el Servicio de Medicina Pediátrica del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima 2017.

Tabla 12

*Prueba U de Mann-Whitney para probar la hipótesis general según rangos y estadísticos de contraste*

	Rangos			Estadísticos de contraste <sup>a</sup>		
	Área de Salud	N	Rango promedio	Suma de rangos	Compromiso organizacional	
<b>Compromiso organizacional</b>	Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales.	37	70,34	2602,50	U de Mann-Whitney	61,500
	Servicio de Medicina Pediátrica.	53	28,16	1492,50	W de Wilcoxon	1492,500
					Z	-7,544
					Sig. Asintót. (bilateral)	,000

*Nota:* a. Variable de agrupación: Área de Salud.

De la tabla se observa que, sí existieron diferencias numéricas significativas en el rango promedio (70,34 y 28,16) y en la suma de rangos (2602,50 y 1492,50), así mismo, en los estadísticos de contraste se observó que, el nivel de significancia Sig. = 0,000 es menor que  $\alpha=0,05$  (Sig. <  $\alpha$ ) y  $Z = -7,544$  es menor que -1,96 (punto crítico), en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir si existe diferencias significativas.

### 3.1.8. Prueba de hipótesis específica 1.

#### Ho:

No existe diferencia en el compromiso organizacional en su dimensión afectivo entre los profesionales de la salud en la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales y el Servicio de Medicina Pediátrica del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima 2017.

#### Hi:

Existe diferencia en el compromiso organizacional en su dimensión afectivo entre los profesionales de la salud en la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales y el Servicio de Medicina Pediátrica del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima 2017.

Tabla 13

*Prueba U de Mann-Whitney para probar la hipótesis específica 1 según rangos y estadísticos de contraste*

	Rangos			Estadísticos de contraste <sup>a</sup>		
	Área de Salud	N	Rango promedio	Suma de rangos	Compromiso afectivo	
<b>Compromiso afectivo</b>	Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales.	37	68,07	2518,50	U de Mann-Whitney	145,500
	Servicio de Medicina Pediátrica.	53	29,75	1576,50	W de Wilcoxon	1576,500
					Z	-6,904
					Sig. Asintót. (bilateral)	,000

*Nota:* a. Variable de agrupación: Área de Salud.

De la tabla se observa que, sí existieron diferencias numéricas significativas en el rango promedio (68,07 y 29,75) y en la suma de rangos (2518,50 y 1576,50), así mismo, en los estadísticos de contraste se observó que, el nivel de significancia Sig. = 0,000 es menor que  $\alpha=0,05$  (Sig. <  $\alpha$ ) y  $Z = -6,904$  es menor que -1,96 (punto crítico), en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir si existe diferencias significativas.

### 3.1.9. Prueba de hipótesis específica 2.

#### Ho:

No existe diferencia en el compromiso organizacional en su dimensión normativo entre los profesionales de la salud en la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales y el Servicio de Medicina Pediátrica del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima 2017.

#### Hi:

Existe diferencia en el compromiso organizacional en su dimensión normativo entre los profesionales de la salud en la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales y el Servicio de Medicina Pediátrica del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima 2017.

Tabla 14

*Prueba U de Mann-Whitney para probar la hipótesis específica 2 según rangos y estadísticos de contraste*

	Rangos			Estadísticos de contraste <sup>a</sup>		
	Área de Salud	N	Rango promedio	Suma de rangos	Compromiso normativo	
<b>Compromiso normativo</b>	Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales.	37	70,85	2621,50	U de Mann-Whitney	42,500
	Servicio de Medicina Pediátrica.	53	27,80	1473,50	W de Wilcoxon	1473,500
					Z	-7,738
					Sig. Asintót. (bilateral)	,000

*Nota:* a. Variable de agrupación: Área de Salud.

De la tabla se observa que, sí existieron diferencias numéricas significativas en el rango promedio (70,85 y 27,80) y en la suma de rangos (2621,50 y 1473,50), así mismo, en los estadísticos de contraste se observó que, el nivel de significancia Sig. = 0,000 es menor que  $\alpha=0,05$  (Sig. <  $\alpha$ ) y  $Z = -7,738$  es menor que -1,96 (punto crítico), en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir si existe diferencias significativas..

### 3.1.10. Prueba de hipótesis específica 3.

#### Ho:

No existe diferencia en el compromiso organizacional en su dimensión de continuidad entre los profesionales de la salud en la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales y el Servicio de Medicina Pediátrica del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima 2017.

#### Hi:

Existe diferencia en el compromiso organizacional en su dimensión de continuidad entre los profesionales de la salud en la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales y el Servicio de Medicina Pediátrica del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima 2017.

Tabla 15

*Prueba U de Mann-Whitney para probar la hipótesis específica 3 según rangos y estadísticos de contraste*

	Rangos			Estadísticos de contraste <sup>a</sup>		
	Área de Salud	N	Rango promedio	Suma de rangos	Compromiso de continuidad	
<b>Compromiso de continuidad</b>	Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales.	37	70,50	2608,50	U de Mann-Whitney	55,500
	Servicio de Medicina Pediátrica.	53	28,05	1486,50	W de Wilcoxon	1486,500
					Z	-7,628
					Sig. Asintót. (bilateral)	,000

*Nota:* a. Variable de agrupación: Área de Salud.

De la tabla se observa que, sí existieron diferencias numéricas significativas en el rango promedio (70,50 y 28,05) y en la suma de rangos (2608,50 y 1486,50), así mismo, en los estadísticos de contraste se observó que, el nivel de significancia Sig. = 0,000 es menor que  $\alpha=0,05$  (Sig. <  $\alpha$ ) y  $Z = -7,628$  es menor que -1,96 (punto crítico), en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir si existe diferencias significativas.

## **IV. Discusión**

Compromiso Organizacional en profesionales de la Salud de la unidad de cuidados intensivos neonatales y servicio de Medicina Pediátrica del Instituto Nacional de Salud del Niño. Lima.2017.

El compromiso que tienen los trabajadores con su institución es un factor fundamental que incide en el comportamiento y en desempeño de los mismos dentro de la organización. Las personas son las que aportan la diferenciación entre una y otra organización, son sus habilidades, motivación, entusiasmo, satisfacción al trabajo, valores, entre otros; que influyen en los diversos procesos organizacionales como la productividad, rentabilidad, satisfacción laboral y competitividad de las mismas

En cuanto a la hipótesis general, existe diferencia significativa en el compromiso organizacional entre los profesionales de la salud de la unidad de cuidados intensivos neonatales y el servicio de medicina pediátrica del Instituto Nacional de Salud del Niño,( $P < 0.055$ ), nivel de compromiso organizacional percibido por los profesionales de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales tuvo una tendencia al nivel fuerte con un 83%; de la misma manera, el nivel de compromiso organizacional percibido por los profesionales del Servicio de Medicina Pediátrica tuvo una tendencia al nivel débil con un 60%. En la unidad de cuidados intensivos neonatales el ambiente de trabajo es agradable hay compañerismo, trabajo en equipo, el jefe de servicio brinda un trato igual a todos el personal, facilita los horarios de trabajo según la necesidad de su personal es por ello que en la unidad de cuidados intensivos neonatales existe mayor compromiso organizacional.

Al respecto, en el estudio realizado por Llapa (2012) el análisis de su estudio tuvo como resultado la categorización en base a sus núcleos temáticos, de los cuales los primeros seis subtemas están asociados a compromiso de los trabajadores con su institución y los últimos cuatro subtemas están asociados al compromiso profesional. En dicho estudio se concluyó que el compromiso institucional influye en la identificación de roles profesionales e institucionales por parte de los trabajadores, manteniéndolos motivados y proyectando mayor involucramiento a sus actividades.

También en el estudio realizado por Lorca y Sánchez (2010) se concluyó que la inestabilidad laboral se relaciona de manera inversa al compromiso organizacional de los trabajadores, es decir mientras más inestable sea la situación de un trabajador menor compromiso laboral este manifestar a su organización. En tal sentido, el deterioro de las relaciones positivas entre el trabajador y su organización, ya sea por ausentismo o rotación, influyen en el nivel de desempeño y en la productividad.

Por otro lado, en el estudio realizado por Pérez (2012) concluye que se verifica que las diferentes prácticas de contratación permiten el desarrollo de un mayor compromiso organizacional, sobre todo porque los niveles de compromiso organizacional son iguales entre el personal con contrato directo que aquellos bajo la figura de Cooperativa de trabajo asociado u contrato de prestación de servicios.

En cuanto a la hipótesis específica 1, existe diferencia significativa en el compromiso organizacional en su dimensión afectivo entre los profesionales de la salud en la unidad de cuidados intensivos neonatales y el servicio de medicina pediátrica, el nivel de compromiso afectivo percibido por los profesionales de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales tuvo una tendencia al nivel fuerte con un 71%; de la misma manera, el nivel de compromiso afectivo percibido por los profesionales del Servicio de Medicina Pediátrica tuvo una tendencia al nivel moderado con un 51%. En la unidad de cuidados intensivos neonatales el profesional de salud se identifica con su servicio, el trabajo es en equipo, el jefe de servicio brinda un trato por igual con los profesionales, es por ello que en la Unidad de cuidados intensivos neonatales tiene mayor compromiso afectivo.

En cuanto al estudio realizado por Mercado y Gil (2012) llegaron a la conclusión que al potenciar el compromiso organizacional se contribuye a disminuir el síndrome de quemarse por el trabajo, aunque ante la presencia de conflictos interpersonales el personal con alto compromiso organizacional (normativo y afectivo) es más sensible al desarrollo del síndrome. Por tanto, se debe intervenir conjuntamente sobre la organización y los empleados.

Por otro lado, en el estudio realizado por Soto (2010) concluye que el compromiso de los trabajadores ya sea en la dimensión afectivo o actitudinal, está involucrado emocionalmente con la organización (Seguro Social Universitario), por lo que los trabajadores tienen sentimiento personal significativo, sienten que pueden dedicar sus esfuerzos y conocimientos profesionales a la institución y asumen los problemas de la organización como propios.

En cuanto a la hipótesis específica 2 existe diferencia significativa en el compromiso organizacional en su dimensión normativo entre los profesionales de la salud en la unidad de cuidados intensivos neonatales y el servicio de medicina pediátrica, el nivel de compromiso normativo percibido por los profesionales de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales tuvo una tendencia al nivel fuerte con un 86%; de la misma manera, el nivel de compromiso normativo percibido por los profesionales del Servicio de Medicina Pediátrica tuvo una tendencia al nivel débil con un 73%. En la Unidad de cuidados intensivos neonatales todos los profesionales tienen la misma oportunidad de capacitaciones gratuitas y pasantías a otras instituciones, es por ello que el personal se siente motivado y tiene mayor compromiso normativo con la institución.

Al respecto en el estudio realizado por Recio, Gómez, López y Martínez (2012) concluyeron que entre el compromiso y el clima organizacional existen relaciones estadísticamente significativas y directas; así mismo entre las dimensiones del compromiso organizacional y las áreas del clima también se encontraron relaciones significativas.

Por otro lado, en el estudio realizado por Soto (2010) concluyó que el compromiso normativo existente en el personal de la institución refleja un nivel de lealtad hacia la Institución, asimismo se sienten obligados de permanecer en la institución por la obligación moral que tienen con el personal y con la Institución.

En cuanto a la hipótesis específica 3 existe diferencia significativa en el compromiso organizacional en su dimensión de continuidad entre los profesionales de la salud en la unidad de cuidados intensivos neonatales y el servicio de medicina pediátrica el nivel de compromiso de continuidad percibido por los profesionales de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales tuvo una

tendencia al nivel fuerte con un 73%; de la misma manera, el nivel de compromiso de continuidad percibido por los profesionales del Servicio de Medicina Pediátrica tuvo una tendencia al nivel débil con un 75%. , En la Unidad de cuidados intensivos neonatales la mayor parte de su personal es nombrado y la otra parte está en proceso de nombramiento hasta lograr el 90 por ciento es por eso que los profesionales que laboran en esta área se siente estable económicamente y tiene mayor compromiso de continuidad en el servicio. Al respecto en el estudio realizado por Loli, Montgomery, Cerón, Del Carpi, Navarro y Llacho (2016) llegando a la conclusión que el grado de compromiso organizacional de los empleados de organizaciones públicas y privadas de Lima, a través de tres factores (compromiso de conveniencia, compromiso afectivo y normativo o sentimiento de permanecía) es favorable; sin embargo, existe un alto porcentaje (25%) de empleados que no se comprometen a plenitud con la organización dentro de los factores considerados.

Al respecto en el estudio realizado por Carreón (2013) en la que concluyo el compromiso de los trabajadores se ajusta a los objetivos, estructura y política de las instituciones en la cual laboral.

Finalmente considero que los resultados de la investigación realizada son importantes ya que permitió comparar e identificar qué servicio tiene mayor compromiso organizacional con la institución, para poder así dar las recomendaciones y lograr la lealtad de los profesionales del servicio de medicina pediátrica con la Institución, esto contribuirá a que la institución alcance las metas y el éxito deseado.

## **V. Conclusiones**

- Primera:** Respecto a la hipótesis general, se demostró que: Existió diferencia en el compromiso organizacional entre los profesionales de la salud en la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales y el Servicio de Medicina Pediátrica del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima 2017 ( $Z= 7,544$  y  $\text{Sig.}=0,000$ ).
- Segunda:** Respecto a la hipótesis específico 1, se demostró que: Existió diferencia en el compromiso organizacional en su dimensión afectivo entre los profesionales de la salud en la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales y el Servicio de Medicina Pediátrica del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima 2017 ( $Z= 6,904$  y  $\text{Sig.}=0,000$ ).
- Tercera:** Respecto a la hipótesis específico 2, se demostró que: Existió diferencia en el compromiso organizacional en su dimensión normativo entre los profesionales de la salud en la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales y el Servicio de Medicina Pediátrica del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima 2017 ( $Z= 7,738$  y  $\text{Sig.}=0,000$ ).
- Cuarta:** Respecto a la hipótesis específico 3, se demostró que: Existió diferencia en el compromiso organizacional en su dimensión de continuidad entre los profesionales de la salud en la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales y el Servicio de Medicina Pediátrica del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima 2017 ( $Z= 7,628$  y  $\text{Sig.}=0,000$ ).

## **VI. Recomendaciones**

- Primera:** Mejorar el compromiso organizacional de los profesionales de la salud en el servicio de medicina pediátrica mejorando las condiciones laborales, el reconocimiento por el trabajo bien hecho, dar la debida importancia a la atención de sugerencias y definir un sistema de salarios acorde con la capacidad y nivel profesional del personal.
- Segunda:** Al servicio de medicina pediátrica mejorar el compromiso afectivo para con su personal fortaleciendo el ambiente de confianza y de integración laboral.
- Tercera:** El Instituto Nacional de Salud del Niño tiene que garantizar la estabilidad laboral de todo el personal por medio de los nombramientos y ascensos.
- Cuarta:** Mantener y fortalecer el nivel de lealtad que tiene el personal mejorando el compromiso con la Institución.
- Quinta:** El Instituto Nacional de Salud del Niño deberá fomentar el compromiso en el desempeño del trabajo en cada uno de los empleados ya que esto contribuirá a que la institución alcance las metas y obtengan el éxito deseado en el ambiente competitivo al cual se enfrentan en la actualidad.

## **VII. Referencias**

- Aria, F. y. (2003). El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. *Revista de Investigación en Psicología*, 6(2), 13-22.
- Allen, N. y Meyer, J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *human resource management review*, 1(3), 61-98.
- Almeida, F. (2004). *Gestión en recursos humanos*. Brasil: editorial Barcelos.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación*. Naucalpan, Mexico: Pearson Educacion.
- Bergman, M.E. (2006): The relationship between affective and normative commitment: review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 27( 5), 645-663.
- Betanzos, N. (2006). Compromiso Organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de psicología del trabajo y de las Organizaciones*, 22(1), 40-43.
- Betanzos, N. (2011). Compromiso Organizacional en Profesionales de la Salud. *Revista Enfermería Mexico*, 19(1), 35-41
- Betanzos, N. (2007). Analisis Psicometrico del Compromiso Organizacional como variable actitudinal. *Revista anales de psicología* , 23(2), 202-205.
- Carreón, J. (2015). Compromiso laboral del trabajo social en el sector salud. *Contaduría y Administración*, 60(1), 31-51.
- Castillo, J. (2009). *Agregando valor a través del capital humano, incrementando la efectividad laboral*. Mexico: Wkc Group.
- Celina, O. y. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 37(4), 577.
- Dominguez L.Ramirez, A. y. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista NacioNal de admNiNistRacion*, 4(1), 59-70.

- Edel, R. y García, A. (2007). *Clima y compromiso organizacional*. Veracruz, Mexico: Eumed Editores
- Hernandez, R., Fernandez, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Llapa, E. S. (2009). Compromiso organizacional y profesional del equipo de salud. *Enfermería Global*, 8(3), 40-52.
- Llapa, E. T. (2008). Reflexión conceptual sobre compromiso organizacional y profesional en el sector salud. *Revista latinoamericana de Enfermería*, 16(3), 30-42.
- Loli, A. C. (2015). Compromiso organizacional y sentimiento de permanencia de los profesionales en las organizaciones públicas y privadas de Lima Metropolitana. *Revista IIPSI*, 18(1), 105-123.
- Lorca, M. y Sanchez P. (2010) *Relacion entre la inestabilidad laboral y compromiso organizacional en empleados de una clinica de salud*. (Tesis pos grado). Universidad Nacional de Cuyo. Mendoza, Argentina.
- Mercado, P. y Gil, P. (2012). Influencia del compromiso organizacional en la relación entre conflictos interpersonales y el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de servicios. *Revista Innoovar*, 20(38), 161.
- Perez, C. (2013). *Relacion del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital publico*. (Tesis pos grado). Universidad autonoma Nuevo Leon. Monterrey, Mexico.
- Perez, D. (2012.). *Practicas de contratacion y compromiso organizacional del personal asistencial de las instituciones prestadoras de servicios de salud privadas nivel II IV en el municipio de Neiva*. ( tesis pos grado). Universidad de manizales. Neiva, Mexico.
- Ramos A. (2005). *El compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de Inglés de la Universidad de Colima*. (Tesis pos grado). Universidad de Colima, México.

- Recio, R. y. (2012). Compromiso y Clima Organizacional:Caso de Estudio del Hospital General Rio Verde.SLP. *Revista Psicologica y ciencia de comportamiento*, 3(2), 70-91.
- Rego, A. (2004). La relacion de los Climas Organizacionales Autentizoticos y las variables intension de salida de la organizacion, el compromiso organizacional y el estres. *Revista Latinoamericana de Administracion*, 0(32), 77-102.
- Rico,P. y Rodriguez, C. (2010) *Compromiso Organizacional y Desempeño:Estudio de caso*.(Tesis pre grado). Universidad Catolica Andes Bello.Caracas,Venezuela.
- Romero, M. (2006). *Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del Ministerio de Relaciones Laborales*. (Tesis pos grado). Universidad Andina Simon Bolivar,Ecuador.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009).*Comportamiento Organizacional*.México: Pearson.
- Ruiz, J. (2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revistas de Estudios Empresariales*, 2(1), 67-86.
- Sierra, R. (2008). *Tecnica de Investigacion*. madrid, España: Paraninfo.
- Soto, L. (2010). Compromiso organizacional del personal en el seguro social universitario de cochabamba.(Tesis pos grado).Universidad Mayor san Simon. Cochabamba, Bolivia.
- Soto, R. (2014). *La tesis de Maestria y Doctorado en 4 pasos*. Lima, Peru: Nuevo Milenio.
- Tejada, C. (2016). *Clima laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad publica*.(Tesis para licenciatura).Universidad Cesar vallejo. Lima, Peru.

Zegarra, F. (2014). *Relacion entre marquetin interno y compromiso organizacional en el personal de Salud del hospital Sanjuan de Lurigancho*. Lima, Peru:UNMSM. <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/3747>.

## **Anexos**

## ARTÍCULO CIENTÍFICO

### 1. TÍTULO

Compromiso organizacional en profesionales de la salud de la unidad de cuidados intensivos neonatales y servicio de medicina pediátrica del instituto nacional de salud del niño. Lima 2017.

### 2. AUTOR

Br. Rosa Erika Guevara Zegarra

### 3. RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general Comparar el Compromiso Organizacional entre los profesionales de la Salud de la unidad de cuidados intensivos neonatales y Servicio Medicina Pediátrica del Instituto Nacional de Salud del Niño. El tipo de investigación fue básica de naturaleza descriptiva - comparativa, diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 37 profesionales que laboran en la unidad de cuidados intensivos Neonatales y profesionales de la salud del servicio de Medicina Pediátrica del Instituto Nacional de Salud del Niño. Se aplicó la técnica de la encuesta con cuestionario tipo escala de Likert para la variable compromiso organizacional. Con este estudio se pudo demostrar que Existe diferencia en el compromiso organizacional entre los profesionales de la salud en la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales y el Servicio de Medicina Pediátrica del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima 2017 ( $Z=-7,544$  y  $Sig.=0,000$ ).

### 4. PALABRAS CLAVE

Compromiso organizacional, compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad.

### 5. ABSTRACT

The present research work, has as a general objective to compare the organizational commitment between the health professionals of the Neonatal Intensive Care Unit and Pediatric Medicine Service of the National Institute of Child Health. The type of research was basic, of descriptive-comparative nature, non-experimental, cross-sectional design. The sample consisted of 37 professionals working in the Neonatal Intensive Care Unit and 53 health

professionals of the Pediatric Medicine Service of the National Institute of Child Health. The survey technique was applied with Likert scale questionnaire for the Organizational Commitment variable. This study showed that there is a difference in the Organizational Commitment between the health professionals of the Neonatal Intensive Care Unit and the Pediatric Medicine Service of the National Institute of Child Health, Lima 2017 ( $Z = 7,544$  and  $\text{Sig } 0,000$ ).

## 6. KEYWORDS

Organizational Commitment, affective commitment, normative commitment and commitment of continuity

## 7. INTRODUCCIÓN

En la actualidad el compromiso organizacional es una variable de gran interés para investigadores y también para las diversas organizaciones sociales, puesto que se refiere al grado en que los trabajadores se identifican con la institución, con sus políticas, normas, metas y objetivos. Hoy en día, se considera al compromiso organizacional como un factor fundamental que incide en el comportamiento de las personas que desempeñan actividades dentro del ámbito laboral. Las organizaciones cuentan con diversos recursos: financieros, tecnológicos, materiales, comerciales, etc., los cuales favorecen la competitividad; sin embargo, son los recursos humanos el activo más valioso con el que cuenta la organización. Las personas son las que aportan la diferenciación entre una y otra organización, son sus habilidades, motivación, entusiasmo, satisfacción al trabajo, valores, entre otros; que influyen en los diversos procesos organizacionales como la productividad, rentabilidad, satisfacción laboral y competitividad de las mismas.

Es importante que las personas tengan el conocimiento para desarrollar sus actividades, para enfrentarse a diversos retos y para responder a las exigencias en el trabajo; sin embargo, es necesario que paralelamente se promueve el desarrollo de habilidades y capacidades emocionales en los trabajadores, las cuales permitirán lograr con mayor eficiencia los objetivos organizacionales. Hoy en día, el compromiso de los trabajadores con su institución, constituye el intangible más valioso, por ello es importante que en las organizaciones se

realicen mediciones con la finalidad de conocer el tipo y el nivel de compromiso que tienen los trabajadores con la empresa.

Las necesidades del servicio de salud y los constantes cambios a los que se enfrentan diariamente, han generado un gran interés en el estudio del comportamiento y actitudes de los trabajadores hacia su puesto de trabajo. El rol que cumple cada trabajador está definido por la racionalidad a la hora de desempeñar sus funciones, actuando siempre en base a la normativa y reglamentación. Por lo tanto, el compromiso que los trabajadores de salud tienen a su institución tiende a ser variable, poniendo mayor énfasis en las expectativas de la organización. Esta situación genera con el tiempo problemas en el entorno laboral como: insatisfacción, estrés, ausentismo, bajo desempeño y desmotivación en los trabajadores. En tal sentido, el compromiso organizacional es un aspecto fundamental para alcanzar los objetivos y metas organizacionales en las instituciones de salud.

En el Perú, no existen muchas investigaciones sobre el compromiso organizacional; en tanto, realizar estudios sobre la variable ayudará a describir, comprender y explicar el comportamiento de variable en los diversos contextos, además se podrán realizar intervenciones en base a información objetiva y que se ajusta a las necesidades de cada institución.

Considerando que el compromiso organizacional es fundamental para que un trabajador desarrolle sus actividades de manera eficiente, se debe tener en cuenta que los trabajadores de servicios de salud tienden a desarrollar su compromiso en base a la experiencia frente al desafío diario de trabajar dentro de la organización.

En el Instituto Nacional de Salud del Niño estos últimos años se viene presentado renuncias masivas , falta de identificación con la institución y ausentismo laboral de los profesionales de la Salud en los servicios de Medicina Pediátrica y la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales es por ello que se hace este estudio con el propósito de conocer cuáles son los vínculos que pueden ligar a una persona a que permanezca a la institución , así como los comportamientos que se derivan de éstas, así también conocer las dimensiones que hacen que el profesional aun permanezca laborando para la Institución.

## 8. METODOLOGÍA

Para el desarrollo del presente estudio se utilizó un enfoque cuantitativo, La investigación según el alcance o nivel de investigación, corresponde al tipo descriptivo comparativa, Según la finalidad de la investigación, es una investigación básica. Según la secuencia de la observación, el estudio es transversal o también llamado transaccional, Según el tiempo de ocurrencia fue prospectivo. Según el análisis y alcance de sus resultados fue observacional .El diseño de la investigación fue no experimental,

**La población:** Estuvo conformada por 90 profesionales de la salud de dos servicios: 37 profesionales que laboran en la unidad de cuidados intensivos Neonatales y 53 profesionales de la salud del servicio de Medicina Pediátrica del Instituto Nacional de Salud del Niño. La técnica utilizada para recolectar datos sobre la variable es la encuesta. El instrumento de la recolección de datos fue el cuestionario. Los datos recolectados en el presente estudio fueron analizados con el programa estadístico SPSS V23. Los resultados de dicho análisis se presentan en tablas de doble entrada y gráficos de barras, tomando en cuenta la variable y cada una de las dimensiones. Se utilizó la prueba estadística U de Mann-Whitney para probar la hipótesis general e hipótesis específicas.

## 9. RESULTADOS

El nivel de compromiso organizacional percibido por los profesionales de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales tuvo una tendencia al nivel fuerte con un 83%; de la misma manera, el nivel de compromiso organizacional percibido por los profesionales del Servicio de Medicina Pediátrica tuvo una tendencia al nivel débil con un 60%. El nivel de compromiso afectivo percibido por los profesionales de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales tuvo una tendencia al nivel fuerte con un 71%; de la misma manera, el nivel de compromiso afectivo percibido por los profesionales del Servicio de Medicina Pediátrica tuvo una tendencia al nivel moderado con un 51%. El nivel de compromiso normativo percibido por los profesionales de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales tuvo una tendencia al nivel fuerte con un 86%; de la misma manera, el nivel de compromiso normativo percibido por los profesionales del Servicio de Medicina Pediátrica tuvo una

tendencia al nivel débil con un 73%. el nivel de compromiso de continuidad percibido por los profesionales de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales tuvo una tendencia al nivel fuerte con un 73%; de la misma manera, el nivel de compromiso de continuidad percibido por los profesionales del Servicio de Medicina Pediátrica tuvo una tendencia al nivel débil con un 75%.

## **10. DISCUSIÓN**

En cuanto a la hipótesis general, existe diferencia significativa en el compromiso organizacional entre los profesionales de la salud de la unidad de cuidados intensivos neonatales y el servicio de medicina pediátrica del Instituto Nacional de Salud del Niño, ( $P < 0.055$ ), nivel de compromiso organizacional percibido por los profesionales de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales tuvo una tendencia al nivel fuerte con un 83%; de la misma manera, el nivel de compromiso organizacional percibido por los profesionales del Servicio de Medicina Pediátrica tuvo una tendencia al nivel débil con un 60%. En la unidad de cuidados intensivos neonatales el ambiente de trabajo es agradable hay compañerismo, trabajo en equipo, el jefe de servicio brinda un trato igual a todos el personal, facilita los horarios de trabajo según la necesidad de su personal es por ello que en la unidad de cuidados intensivos neonatales existe mayor compromiso organizacional. La hipótesis específica 1, existe diferencia significativa en el compromiso organizacional en su dimensión afectivo entre los profesionales de la salud en la unidad de cuidados intensivos neonatales y el servicio de medicina pediátrica, el nivel de compromiso afectivo percibido por los profesionales de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales tuvo una tendencia al nivel fuerte con un 71%; de la misma manera, el nivel de compromiso afectivo percibido por los profesionales del Servicio de Medicina Pediátrica tuvo una tendencia al nivel moderado con un 51%. En la unidad de cuidados intensivos neonatales el profesional de salud se identifica con su servicio, el trabajo es en equipo, el jefe de servicio brinda un trato por igual con los profesionales, es por ello que en la Unidad de cuidados intensivos neonatales tiene mayor compromiso afectivo. La hipótesis específica 2 existe diferencia significativa en el compromiso organizacional en su dimensión normativo entre los profesionales de la salud en la unidad de cuidados intensivos neonatales y el servicio de medicina pediátrica , el

nivel de compromiso normativo percibido por los profesionales de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales tuvo una tendencia al nivel fuerte con un 86%; de la misma manera, el nivel de compromiso normativo percibido por los profesionales del Servicio de Medicina Pediátrica tuvo una tendencia al nivel débil con un 73%. En la Unidad de cuidados intensivos neonatales todos los profesionales tienen la misma oportunidad de capacitaciones gratuitas y pasantías a otras instituciones, es por ello que el personal se siente motivado y tiene mayor compromiso normativo con la institución. La hipótesis específica 3 existe diferencia significativa en el compromiso organizacional en su dimensión de continuidad entre los profesionales de la salud en la unidad de cuidados intensivos neonatales y el servicio de medicina pediátrica el nivel de compromiso de continuidad percibido por los profesionales de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales tuvo una tendencia al nivel fuerte con un 73%; de la misma manera, el nivel de compromiso de continuidad percibido por los profesionales del Servicio de Medicina Pediátrica tuvo una tendencia al nivel débil con un 75%. , En la Unidad de cuidados intensivos neonatales la mayor parte de su personal es nombrado y la otra parte está en proceso de nombramiento hasta lograr el 90 por ciento es por eso que los profesionales que laboran en esta área se siente estable económicamente y tiene mayor compromiso de continuidad en el servicio. Al respecto en el estudio realizado por Loli, Montgomery, Cerón, Del Carpi, Navarro y Llacho (2016) llegando a la conclusión que el grado de compromiso organizacional de los empleados de organizaciones públicas y privadas de Lima, a través de tres factores (compromiso de conveniencia, compromiso afectivo y normativo o sentimiento de permanecía) es favorable; sin embargo, existe un alto porcentaje (25%) de empleados que no se comprometen a plenitud con la organización dentro de los factores considerados.

## **11. CONCLUSIONES**

Respecto a la hipótesis general, se demostró que: Existió diferencia en el compromiso organizacional entre los profesionales de la salud en la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales y el Servicio de Medicina Pediátrica del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima 2017 ( $Z= 7,544$  y  $\text{Sig.}=0,000$ ). Respecto a la hipótesis específico 1, se demostró que: Existió diferencia en el compromiso

organizacional en su dimensión afectivo entre los profesionales de la salud en la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales y el Servicio de Medicina Pediátrica del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima 2017 ( $Z= 6,904$  y  $\text{Sig.}=0,000$ ). Respecto a la hipótesis específico 2, se demostró que: Existió diferencia en el compromiso organizacional en su dimensión normativo entre los profesionales de la salud en la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales y el Servicio de Medicina Pediátrica del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima 2017 ( $Z= 7,738$  y  $\text{Sig.}=0,000$ ). Respecto a la hipótesis específico 3, se demostró que: Existió diferencia en el compromiso organizacional en su dimensión de continuidad entre los profesionales de la salud en la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales y el Servicio de Medicina Pediátrica del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima 2017 ( $Z= 7,628$  y  $\text{Sig.}=0,000$ )

## 12. REFERENCIAS

- Aria, F. y. (2003). El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. *Revista de Investigación en Psicología*, 6(2), 13-22.
- Allen, N. y Meyer, J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *human resource management review*, 1(3), 61-98.
- Almeida, F. (2004). *Gestión en recursos humanos*. Brasil: editorial Barcelos.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación*. Naucalpan, Mexico: Pearson Educacion.
- Bergman, M.E. (2006): The relationship between affective and normative commitment: review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 27( 5), 645-663.
- Lorca, M. y Sanchez P. (2010) *Relacion entre la inestabilidad laboral y compromiso organizacional en empleados de una clinica de salud*. (Tesis pos grado). Universidad Nacional de Cuyo. Mendoza, Argentina.

## Matriz de consistencia

**Título:** Compromiso Organizacional en profesionales de la Salud de la unidad de cuidados intensivos neonatales y servicio de Medicina Pediátrica del Instituto Nacional de Salud del Niño. Lima 2017

**Autor:** Br. Rosa Erika Guevara Zegarra

**Asesor:** Mg. Daniel Ángel Córdova Sotomayor

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES INDICADORES			
			Variable : Compromiso organizacional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y rangos
<p><b>Problema General :</b> ¿Existe diferencia en el nivel de Compromiso Organizacional entre profesionales de la Salud de la unidad de cuidados intensivos neonatales y Servicio de Medicina Pediátrica del Instituto Nacional de Salud del Niño. Lima 2017?</p> <p><b>Problemas Específico 1:</b> ¿Cuál es la diferencia del compromiso organizacional en su dimensión afectivo entre los profesionales de la Salud de la unidad de cuidados intensivos neonatales y Servicio de Medicina Pediátrica del Instituto Nacional de Salud del Niño. Lima 2017?</p> <p><b>Problema Específico 2:</b></p>	<p><b>Objetivo general:</b> Comparar el Compromiso Organizacional entre los profesionales de la Salud de la unidad de cuidados intensivos neonatales y Servicio Medicina Pediátrica del Instituto Nacional de Salud del Niño. Lima 2017.</p> <p><b>Objetivo específico 1:</b> Comparar el compromiso organizacional en su dimensión afectivo entre los profesionales de la Salud de la unidad de cuidados intensivos neonatales y Servicio de Medicina Pediátrica del Instituto Nacional de Salud del Niño. Lima 2017.</p> <p><b>Objetivo Específico 2:</b></p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe diferencia en el Compromiso Organizacional entre los profesionales de la Salud en la unidad de cuidados intensivos neonatales y Servicio de Medicina Pediátrica del Instituto Nacional de Salud del Niño. Lima 2017</p> <p><b>Hipótesis específica 1:</b> Existe diferencia en el compromiso organizacional en su dimensión afectivo entre los profesionales de la Salud de la unidad de cuidados intensivos neonatales y el Servicio de Medicina Pediátrica del Instituto Nacional de Salud del Niño. Lima 2017.</p>	<p><b>Compromiso Afectivo</b></p> <p>Satisfacción</p> <p>Solidaridad</p> <p>Significancia</p> <p>Familia</p> <p>Orgullo</p> <p>Emociones</p> <p>Pertenencia</p> <p><b>Compromiso Normativo</b></p> <p>Lealtad</p> <p>Deber</p> <p>Indiferencia</p> <p>Sentimiento de culpa</p> <p>Reciprocidad</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>6</p> <p>7</p> <p>8,10,13,15</p> <p>9</p> <p>11</p> <p>12</p> <p>14</p>	<p>Débil [21-42]</p> <p>Moderado [43-63]</p> <p>Fuerte [64-84]</p>	

<p>¿Cuál es la diferencia del compromiso organizacional en su dimensión Normativo entre los profesionales de la Salud en la unidad de cuidados intensivos neonatales y Servicio de Medicina Pediátrica del Instituto Nacional de Salud del Niño. Lima 2017?</p> <p><b>Problema Especifico 3:</b> ¿Cuál es la diferencia compromiso organizacional en su dimensión de continuidad entre los profesionales de la Salud en la unidad de cuidados intensivos neonatales y Servicio de Medicina Pediátrica del Instituto Nacional de Salud del Niño. Lima 2017.</p>	<p>Comparar el compromiso organizacional en su dimensión normativo entre los profesionales de la Salud de la unidad de cuidados intensivos neonatales y Servicio de Medicina Pediátrica del Instituto Nacional de Salud del Niño. Lima 2017.</p> <p><b>Objetivo Específico 3:</b> Comparar el compromiso organizacional en su dimensión de continuidad entre los profesionales de la Salud de la unidad de cuidados intensivos neonatales y Servicio Medicina Pediátrica del Instituto Nacional de Salud del Niño. Lima 2017.</p>	<p><b>Hipótesis específica 2:</b> Existe diferencia en el compromiso organizacional en su dimensión normativo entre los profesionales de la Salud de la unidad de cuidados intensivos neonatales y Servicio de Medicina Pediátrica del Instituto Nacional de Salud del Niño. Lima 2017.</p> <p><b>Hipótesis específica 3:</b> Existe diferencia en el compromiso organizacional en su dimensión de continuidad entre los profesionales de la Salud de la unidad de cuidados intensivos neonatales y Servicio de Medicina Pediátrica del Instituto Nacional de Salud del Niño. Lima 2017.</p>	<p><b>Compromiso de continuidad</b></p>	<p>Necesidad Costo económico Conveniencia Necesidad económica Indiferencia</p>	<p>16,17 18 19 20 21</p>	
--	---	--	---	--	--	--

## CUESTIONARIO COMPROMISO ORGANIZACIONAL

### INTRODUCCION

La información que usted nos proporciona será utilizada con fines investigativos por lo que se le pide la mayor sinceridad posible, así mismo le garantizamos el anonimato y la confiabilidad de los mismos. Agradecemos su anticipación.

Profesión \_\_\_\_\_ Tiempo de servicio \_\_\_\_\_

Condición laboral:          Nombrado ( )          Contratado ( )

Estado Civil: Soltero ( ) Casado ( ) Conviviente ( )          Sexo (M) (F)

### Marque con una X

1 Muy en desacuerdo    2 En desacuerdo    3 De acuerdo    4 Muy de acuerdo

ÍTEM	1	2	3	4
<b>Dimensión Compromiso Afectivo</b>				
1. Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.				
2. Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.				
3. Trabajar en esta organización significa mucho para mí.				
4. En esta organización me siento como en familia.				
5. Estoy orgulloso de trabajar en esta organización.				
6. No me siento emocionalmente unido a esta organización.				
7. Me siento parte integrante de esta organización.				
<b>Dimensión Compromiso Normativo</b>				
8. Creo que no estaría bien dejar esta organización, aunque me vaya a beneficiar en el cambio				
9. Creo que debo mucho a esta organización.				
10. Esta organización se merece mi lealtad.				

11. No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.				
12. Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.				
13. Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una Obligación con la gente de aquí.				
14. Si continúo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.				
15. Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.				
<b>Dimensión Compromiso de Continuidad</b>				
16. Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.				
17. Si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.				
18. En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.				
19. Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.				
20. Ahora mismo, trabajo en esta organización más porque lo necesito que porque yo quiera.				
21. Podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista.				

## Base de datos

Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales																						
Base de datos		Variable: compromiso organizacional																				
		Compromiso afectivo						Compromiso normativo									Compromiso de					
Profesional de salud		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1		4	2	4	4	1	1	4	4	4	3	2	1	4	4	3	4	4	1	4	4	4
2		3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
3		4	3	4	4	1	2	4	3	2	4	2	2	3	4	4	4	4	2	2	4	4
4		1	2	3	3	2	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5		4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6		4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
7		2	2	3	4	2	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
8		3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	2	3	2	4	4
9		4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10		4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
11		3	2	3	4	1	3	4	4	4	4	1	3	4	4	2	4	4	3	1	4	1
12		4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13		3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	4
14		2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3
15		1	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16		4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	2	2	4	2
17		3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	3	4	2	4	4	4	4	4	2
18		3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19		2	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	3	3	3	1
20		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21		4	3	2	3	3	3	4	4	3	4	1	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4
22		4	4	4	4	2	1	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3
23		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24		3	2	2	4	4	2	2	2	4	4	1	1	2	2	4	4	4	1	1	4	2
25		4	3	2	4	2	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3
26		4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	2
27		4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
28		2	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
29		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
30		4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
31		3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	3	4	3
32		4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3
33		2	4	3	3	3	1	4	3	4	3	1	1	3	3	1	1	4	2	3	3	1
34		4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
35		2	3	3	3	1	1	1	1	3	4	1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
36		3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3
37		3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	1	3	4	4	4	1	3	3	4	4	3

Servicio de Medicina Pediátrica																					
Base de datos		Variable: compromiso organizacional																			
Profesional de salud	Compromiso afectivo							Compromiso normativo								Compromiso de continuidad					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	3
2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1
3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	1	4	4	3	3	3	1
4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	1	1	2	1	1	3	1
5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3
6	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3
7	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	1	1	2	3	1	3	2
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2
9	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	1	1	1	1	2	2	3	3
10	1	2	2	2	1	1	2	2	2	3	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2
11	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	1	1	1	2	3	3	3
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2
13	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	1	1	1	1	2	2	3	3
14	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	1	1	2	1	2	2	2	2
15	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2
16	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	3	2
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
19	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
21	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1
22	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
23	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2
27	3	3	3	2	2	1	2	2	2	3	2	3	3	1	2	1	1	2	2	2	1
28	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	1
29	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	1	1	2	1	1	3	1
30	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3
31	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3
32	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	1	1	2	3	1	3	2
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2
34	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	1	1	1	1	2	2	3	3
35	1	2	2	2	1	1	2	2	2	3	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2
36	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	1	1	1	2	3	3	3
37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2
38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2
39	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2
40	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2
41	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	3	3
42	1	2	3	3	2	2	2	2	2	3	1	1	3	2	2	2	2	3	3	3	3
43	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2
44	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	3	2	2
45	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2
46	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	3	2	3	2
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
48	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	1	2	2	2	3	2	3
49	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	3	3	2	1	1	1	3	1	2	1
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2
51	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2
52	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	1	2	2	3	3
53	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	1	1	2	2	3	2	3	2

## Confiabilidad del Instrumento

GET  
FILE='C:\Users\USER\Documents\DATOS COMPLETOS PILOTO.sav'.  
DATASET NAME ConjuntoDatos1 WINDOW=FRONT.  
RELIABILITY  
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18 P19 P20 P21  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.

**Fiabilidad**

[ConjuntoDatos1] C:\Users\USER\Documents\DATOS COMPLETOS PILOTO.sav

**Escala: ALL VARIABLES**

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	20	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.810	21

## Información del Baremo obtenido

Niveles	Variable	Dimensiones		
	Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Compromiso normativo	Compromiso de continuidad
<b>Débil</b>	21-42	7-14	8-16	6-12
<b>Moderado</b>	43-63	15-21	17-24	13-18
<b>Fuerte</b>	64-84	22-28	25-32	19-24

## Escaneados de la prueba estadística U de Mann-Whitney realizada con el SPSS 23

Resultados Erika.spv [Documento.] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- NPar Tests
  - Title
  - Notes
  - Mann-Whitney
    - Title
    - Ranks
    - Test Stats
- Log
- NPar Tests
  - Title
  - Notes
  - Mann-Whitney
    - Title
    - Ranks
    - Test Stats
- Log
- NPar Tests
  - Title
  - Notes
  - Mann-Whitney
    - Title
    - Ranks
    - Test Stats
- Log
- NPar Tests
  - Title
  - Notes
  - Mann-Whitney
    - Title
    - Ranks
    - Test Stats
- Log
- Crosstabs

**NPar Tests**

**Mann-Whitney Test**

Ranks

Test y Grupo	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Compromiso organizacional	37	70.34	2602.50
Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales			
Servicio de Medicina Pediátrica	53	28.16	1492.50
Total	90		

Test Statistics<sup>a</sup>

	Compromiso organizacional
Mann-Whitney U	61.500
Wilcoxon W	1492.500
Z	-7.544
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000

a. Grouping Variable: Test y Grupo

NPAR TESTS  
/M-W= D1 BY ÁREA\_SALUD(1 2)  
/MISSING ANALYSIS.

**NPar Tests**

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Resultados Erika.spv [Documento.] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- NPar Tests
  - Title
  - Notes
  - Mann-Whitney
    - Title
    - Ranks
    - Test Stats
- Log
- NPar Tests
  - Title
  - Notes
  - Mann-Whitney
    - Title
    - Ranks
    - Test Stats
- Log
- NPar Tests
  - Title
  - Notes
  - Mann-Whitney
    - Title
    - Ranks
    - Test Stats
- Log
- NPar Tests
  - Title
  - Notes
  - Mann-Whitney
    - Title
    - Ranks
    - Test Stats
- Log
- Crosstabs

**Mann-Whitney Test**

Ranks

Test y Grupo	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Compromiso afectivo	37	68.07	2518.50
Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales			
Servicio de Medicina Pediátrica	53	29.75	1576.50
Total	90		

Test Statistics<sup>a</sup>

	Compromiso afectivo
Mann-Whitney U	145.500
Wilcoxon W	1576.500
Z	-6.904
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000

a. Grouping Variable: Test y Grupo

NPAR TESTS  
/M-W= D2 BY ÁREA\_SALUD(1 2)  
/MISSING ANALYSIS.

**NPar Tests**

**Mann-Whitney Test**

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Resultados Erika.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- NPar Tests
  - Title
  - Notes
  - Mann-Whitney
    - Title
    - Ranks
    - Test Stats
- Log
- NPar Tests
  - Title
  - Notes
  - Mann-Whitney
    - Title
    - Ranks
    - Test Stats
- Log
- NPar Tests
  - Title
  - Notes
  - Mann-Whitney
    - Title
    - Ranks
    - Test Stats
- Log
- NPar Tests
  - Title
  - Notes
  - Mann-Whitney
    - Title
    - Ranks
    - Test Stats
- Log
- Crosstabs

**NPar Tests**

**Mann-Whitney Test**

Ranks

Test y Grupo	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Compromiso normativo Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales	37	70.85	2621.50
Servicio de Medicina Pediátrica	53	27.80	1473.50
Total	90		

Test Statistics<sup>a</sup>

	Compromiso normativo
Mann-Whitney U	42.500
Wilcoxon W	1473.500
Z	-7.738
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000

a. Grouping Variable: Test y Grupo

NPAR TESTS  
/M-W= D3 BY ÁREA\_SALUD(1 2)  
/MISSING ANALYSIS.

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Resultados Erika.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- NPar Tests
  - Title
  - Notes
  - Mann-Whitney
    - Title
    - Ranks
    - Test Stats
- Log
- NPar Tests
  - Title
  - Notes
  - Mann-Whitney
    - Title
    - Ranks
    - Test Stats
- Log
- NPar Tests
  - Title
  - Notes
  - Mann-Whitney
    - Title
    - Ranks
    - Test Stats
- Log
- NPar Tests
  - Title
  - Notes
  - Mann-Whitney
    - Title
    - Ranks
    - Test Stats
- Log
- NPar Tests
  - Title
  - Notes
  - Mann-Whitney
    - Title
    - Ranks
    - Test Stats
- Log
- Crosstabs

**NPar Tests**

**Mann-Whitney Test**

Ranks

Test y Grupo	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Compromiso de continuidad Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales	37	70.50	2608.50
Servicio de Medicina Pediátrica	53	28.05	1486.50
Total	90		

Test Statistics<sup>a</sup>

	Compromiso de continuidad
Mann-Whitney U	55.500
Wilcoxon W	1486.500
Z	-7.628
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000

a. Grouping Variable: Test y Grupo

CROSSTABS  
/TABLES=ÁREA\_SALUD BY NV1 ND1 ND2 ND3  
/FORMAT=AVALUE TABLES  
/CELLS=COUNT  
/COUNT ROUND CELL.

IBM SPSS Statistics Processor está listo