



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

**Compromiso organizacional de los profesionales y
satisfacción laboral en el Centro Médico Militar de
Trujillo 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Godoy Córdova, Juan Diego Gonzalo (ORCID: 0000-0002-7658-2989)

ASESORA:

Dra. Alva Loyola, María Elena (ORCID: 0000-0002-3034-2170)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

TRUJILLO – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios por siempre cuidarme y guiarme, por permitirme tener vida e ir logrando mis metas trazadas

A mis padres por haberme forjado como la persona que soy ahora y mostrarme el camino a la superación y de perseverancia, por su ejemplo desde niño y por su apoyo incondicional

A mi familia por estar siempre en todo momento con su apoyo y amor, en cada meta que decido emprender.

Agradecimiento

Gracias a Dios por permitirme tener y disfrutar a mi familia, gracias a mi familia por apoyarme en cada decisión y proyecto. Agradezco a mis padres a mi familia y a mis docentes por su apoyo.

Gracias a mis padres por ser los principales promotores de mis sueños gracias por confiar y creer en mí y en mis expectativas, gracias mi padre porque desde niño me enseñó el hábito de estudiar; a mi madre por su apoyo y amor desmesurado.

Gracias a mi familia por su apoyo y su comprensión en todo mi proceso de ser mejor profesional

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	iv
Resumen	v
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	9
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	9
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización	9
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	10
3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	12
3.5. Procedimiento.....	13
3.6. Método de análisis de la Información.....	13
3.7. Aspectos Éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN.....	20
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS.....	27
ANEXOS.....	33

Índice de tablas

Tabla 1. Relación entre el Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral de los profesionales del Centro Médico Militar de Trujillo-2020.....	15
Tabla 2: Nivel de Compromiso Organizacional de los profesionales del Centro Médico Militar de Tujillo 2020	16
Tabla 3: Nivel de Satisfacción Laboral de los profesionales del Centro Médico Militar de Trujillo-2020.....	17
Tabla 4. Relación entre la dimensión Compromiso Afectivo del Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral de los profesionales del Centro Médico Militar de Trujillo-2020.....	18
Tabla 5. Relación entre la dimensión Compromiso Normativo del Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral de los profesionales del Centro Médico Militar de Trujillo-2020.....	19

Resumen

El presente estudio tiene como objetivo general determinar si existe relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral en los profesionales del Centro Médico Militar de la Brigada 32ª de Infantería Trujillo en el 2020.

Es una investigación de tipo correlacional, con una muestra de 40 trabajadores entre 21 y 65 años, de ambos sexos, que laboraban en el momento y que aceptaron formar parte de la investigación. Se empleó el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997) y la Escala Satisfacción Laboral SL-ARG de Ruiz y Zavaleta (2013)

Los resultados muestran que predomina un nivel regular (58%) de compromiso organizacional y en sus dimensiones los porcentajes son: Compromiso afectivo 53%, compromiso organizacional 58%, compromiso de continuidad 55%, compromiso normativo 63%. Nivel de satisfacción laboral el cual en su mayoría es regular, las dimensiones son: Relaciones humanas 95%, remuneraciones y beneficios laborales 100%, comunicación 95%, Condiciones de trabajo 95%, supervisión 100%, Promoción y desarrollo 93%, puesto de trabajo 100%.

Concluye que, si existe relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral, evidenciando que la satisfacción del profesional tiene repercusión en el compromiso laboral

Palabras claves: Compromiso organizacional, satisfacción laboral, militar

Abstract

The present objective of this study is to determine if there is a relationship between organizational commitment and job satisfaction in the professionals of the Military Medical Center of the 32nd Infantry Brigade Trujillo of the Peruvian Army.

It is a correlational applied type investigation, with a sample of 40 workers between 21 and 65 years old, of both sexes, who were working at the time and who agreed to be part of the investigation, was studied. The organizational commitment questionnaire of Meyer and Allen (1997) and the SL-ARG Labor Satisfaction Scale of Ruiz and Zavaleta (2013) were used.

The results show that a regular level (58%) of organizational commitment predominates and in its dimensions the percentages are: Affective commitment 53%, organizational commitment 58%, continuity commitment 55%, normative commitment 63%. Level of job satisfaction which is mostly regular, the dimensions are: Human relations 95%, wages and benefits 100%, communication 95%, Conditions of work 95%, supervision 100% Promotion and development 93% position of 100% work.

It concludes that there is a relationship between organizational commitment and job satisfaction, showing that professional satisfaction has an impact on work commitment.

Keywords: Organizational commitment, job satisfaction, military

I. INTRODUCCIÓN

La actualidad que hoy albergamos, es una actualidad globalmente tecnológica y la salud de cada ser humano, es un factor indispensable, sobre todo lograr el compromiso que todo profesional debe tener en el servicio de sus actividades, las características de este servicio demanda una atención que cumpla con los estándares que determina la ley, y que, según la OMS, define calidad como el elevado profesionalismo, el que usa eficientemente recursos y, con un mínimo de riesgo para el paciente, obteniendo una gran relevancia en la salud.

Comprendemos lo importante del compromiso laboral, que todo profesional del sector salud realiza en sus atenciones, y quien debe considerar el contexto laboral; también la satisfacción del profesional de manera que le permita realizar su labor de forma correcta. (Noguera, 2014, Garcia Lirios y cols 2014)

Comenzamos citando a, Sifuentes (2016), dijo que es indispensable mantener niveles altos de satisfacción laboral, esto debido a que, induce a la mejoría de procesos, rendimiento y trabajo en grupo, potencia la eficacia de la atención de los profesionales y el desenvolvimiento laboral, y por consecuencia el bienestar de los pacientes. En salud y el interior de sus instituciones, todo personal dedicado al servicio de los pacientes, está determinado por vocación de servicio, motivación y sobre todo confianza, lo que lo convierte en sujeto con expectativas personales y organizacionales. (Serrate Alfonso AÁ, 2014); (García Lirios y Cols 2014)

De esta manera podemos apreciar la enorme relevancia se predomina estudiar el nivel de compromiso organizacional de los profesionales y satisfacción laboral del sector salud, se realizará, a los colaboradores del centro Médico Militar de Trujillo, además de ser un tema, para incrementar el conocimiento y actualización con base a experiencias específicas en la 32° Brigada de Infantería, donde los profesionales son asimilados teniendo así una formación militar y en el que se viene realizando un arduo trabajo

de muchos años en sus atenciones a pacientes militares y a sus familiares, logrando alcanzar una cobertura sanitaria desde su compromiso laboral.

Al abordar este tema con profundidad, en el sector salud, nos damos cuenta que no hay información o estudios que permitan mejorar el trabajo y por consecuencia su satisfacción; motivo por el cual el trabajo dará un gran aporte a la comunidad militar. En base a lo antes mencionado, es que surge el interés en indagar sobre ¿Existe relación entre compromiso organizacional de los profesionales y satisfacción laboral en el centro médico militar de Trujillo 2020?

El objetivo general es determinar si existe relación entre el compromiso organizacional de los profesionales y satisfacción laboral en el centro médico militar de Trujillo 2020. Y los objetivos específicos que nos permitieron llegar a alcanzarlo son:

A.- Identificar el compromiso organizacional de los profesionales del centro médico militar de Trujillo 2020

B.- Identificar los aspectos laborales más relevantes de los profesionales y su compromiso laboral en el centro médico militar de Trujillo 2020.

C.- Identificar los niveles de satisfacción de los profesionales en el centro médico militar de Trujillo 2020

D.- Determinar el compromiso organizacional y satisfacción laboral en los profesionales del centro médico militar de Trujillo 2020.

E.- Identificar los niveles de compromiso organizacional y satisfacción laboral en los profesionales del centro médico militar de Trujillo 2020.

Teniendo como hipótesis, Si existe relación entre compromiso organizacional de los profesionales y satisfacción laboral en el centro médico militar de Trujillo 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En la sociedad de hoy, las organizaciones como conjunto es de gran importancia, sin embargo, el trabajador es la pieza fundamental, sobre todo, es el engranaje para cambiar el rumbo y mejorar los objetivos de la empresa, hoy muchas organizaciones tanto del gobierno o privadas, consideran que esta afirmación para la supervivencia y lograr la tan anhelada estabilidad institucional. Actualmente hay una necesidad por investigar qué factores afectan a los trabajadores, de esta forma, se espera mantener relaciones de carácter interpersonal muy buena y confiable, la misma que pueda concientizar el seguir de un objetivo principal de la empresa u organización. Todo esto, con el fin de tener efectividad en sus labores encomendadas.

Entre los antecedentes nacionales que encontramos, podemos resaltar algunos estudios como la de Vallejos (2014) investigo cultura organizacional y compromiso organizacional. Estuvo compuesta por 30 trabajadores; como resultado se determinó y se comprobó la relación existente que hay con las variables antes mencionadas, toda vez que, se obtiene el compromiso individual mejorando la cultura organizacional.

Por su parte, Calcina (2015) en Lima, dio a conocer otras existencias el clima organizacional y la satisfacción laboral profesionales de emergencias. Aplicó a 35 un cuestionario sobre satisfacción laboral (SL-SPC). El resultado muestra demostró que la mayoría son regulares. Por otro lado, la satisfacción laboral obtuvo el mayor porcentaje

Igualmente, Huamán y Ramos (2015) en Huancayo, indagaron clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de Salud. Se ha conformado por 63 colaboradores. Los trabajadores indicaron en su mayoría tener un clima organizacional regular y una satisfacción laboral alta. Se concluyo que si existe relación entre las variables.

Asimismo, el autor, Torres (2015) en Lima, quien estudio la relación entre Satisfacción Laboral y Amabilidad Rasgo internos del Hospital Edgardo Rebagliati Martins, se utilizó cuestionarios (SL-SPC) y (NEO PI-R) aplicada en 675 trabajadores. El resultado muestra que existe relación positiva entre las variables en estudio.

En tanto, Alejandro Loly y cols, (2015) Lima; quienes en su estudio tienen por objeto, dar a conocer el compromiso organizacional y el sentimiento de permanencia entre trabajadores público y privados. Se aplico cuestionario a 221 empleados, los resultados demuestran una tendencia favorable de las variables.

En la región indicamos que, los investigadores Chávez y Ríos (2015) Trujillo, desarrollaron una investigación sobre la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en Enfermeras. Los cuales obtuvieron como resultados, nivel medio en el clima organizacional y satisfacción laboral se obtuvo nivel alto.

En tanto la autora local, Horna (2016) de la ciudad de Trujillo, la misma que investigó la relación entre la satisfacción laboral y el estrés laboral. La cual tuvo como resultados que predomina un nivel medio, por consecuencia existe relación negativa significativa entre los dos ejes de estudio.

En los antecedentes de nivel internacional Gallup (2013) en su investigación concluye que, mundialmente, lo niveles de compromiso organizacional son bajos. Respecto a América Latina tiene porcentajes son bajos; teniendo Perú (16%), esto demuestra la problemática, por la falta de compromiso de los trabajadores.

Por su parte, Zurita, Ramírez, Quesada, Ruiz, Manzano (2014), en Granada; refiere que existe alta correlación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral.

Méndez (2015) en México, su investigación, concluyó, el nivel de calidad del clima organizacional no es predictor del compromiso organizacional. Por eso según Ruiz de Alba Robledo, José, (2013), el compromiso organizacional es y será, objeto de estudio ya que tiene gran importancia para empresas.

Por su parte Neves (2017), en su tema de desarrollo e investigación en salud, manifiesta que, existe una relación baja entre la satisfacción y el clima organizacional; uso estadístico descriptiva y relaciona variables con coeficiente de correlación de Pearson.

Por eso según Ruiz de Alba Robledo, José, (2013), el compromiso organizacional es y será, objeto de estudio ya que tiene gran importancia para empresas, debido a gran efecto que puede generar su productividad y su la calidad con que realiza sus actividades laborales.

En otra retrospectiva, Aldana (2018), refiere, el compromiso organizacional del rubro salud ha sido muy debatido, basado en factores como el desarrollo del profesional, el tipo de contrato, el cual concluyo que es necesario la flexibilidad entre empresa y trabajador con la finalidad de obtener ambos beneficios. Entonces podemos decir que hoy por hoy, que el compromiso organizacional, es relevante los actos que son voluntarios, también tienen una buena disposición del colaborador hacia el trabajo, permitiendo decidir la permanencia en la organización teniendo como base un vínculo por el trabajo. (Ledezma Cerpa, 2016)

Sobre el acápite anterior citamos a los autores, Cruz Garcia Lirius y Carreos Guillen, Hernandez Valdez, quienes nos indican que, el compromiso resulta de la interrelación de factores organizacionales; estando relacionada entre los anhelos individuales y las visiones organizacionales.

Para Garcia Lirius y cols, compromiso laboral está inmerso en lo psicológico organizacional que termina en la satisfacción. Existe alto empoderamiento y motivación se incrementará la satisfacción (Hermosa, 2006, citado en Garcia Lirius y cols).

Con el mismo criterio, Meyer y Allen (1991) definen al compromiso organizacional como un estado psicológico entre la relación persona y su organización, respecto a su permanencia. Esta afirmación está basada en esfuerzo del trabajador y las metas de la organización (Mathieu y Zajac,1990).

Meyer y Allen (1997, citados por Abanto, 2017), el compromiso organizacional tiene 3 dimensiones:

Compromiso afectivo: Compromete el aspecto emocional, el apego organizacional.

Compromiso Continuo: Compromete el aspecto material, los ingresos económicos y el factor de permanencia.

Compromiso normativo: Compromete sentimiento de permanencia en la organización.

Estas dimensiones están apoyadas por Alejandro Iol y cols (2017), siendo el grado de compromiso alto en cierta parte de los trabajadores, pero existe un grupo que no se compromete a plenitud

El compromiso afectivo y de conveniencia se ve afectado por los grupos etarios y estado civil; sucede lo contrario con el factor antigüedad y el puesto que tiene el trabajador.

En el sector salud, el compromiso de estos profesionales, es muy importante en virtud que el trato es con pacientes de diferentes caracteres.

Sorenson (2013) plantea que, los primeros seis meses son los mejores, después comienza disminuir el compromiso en el trabajo.

Por ello para Asmat, (2014) mantener alto los niveles de satisfacción permite aumentar laborar en equipo y realizar las atenciones eficientemente. Pero Gibson, Ivancevich y Donnelly (2001, citado en Salazar, 2013), la satisfacción laboral es la actitud respecto al trabajo”.

Para Ruíz y Zavaleta (2013) Satisfacción Laboral, son sentimientos positivos o negativos que se percibe en relación al lugar donde labora. Esto también es apoyado por Schermerhurn, Hunt y Osborn (2005, citado por Salazar, 2013) se aclara que satisfacción propiamente dicha es la satisfacción positiva o la negativa es la insatisfacción que presenta el trabajador. Pero para, Susan (2017) es más amplio que lo sentimental, lo considera como una actitud.

En el sector salud, el compromiso de estos profesionales, es muy importante en virtud que el trato es con pacientes de diferentes caracteres. Sorenson (2013) plantea que, los primeros seis meses son los mejores, después comienza disminuir el compromiso en el trabajo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Aplicada.

Diseño de Investigación: Correlacional.

3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización Variable

COMPROMISO

ORGANIZACIONAL: Definición

Conceptual:

Es el estado psicológico que caracteriza la relación del trabajador para con la empresa u organización, decidiendo la permanencia. (Meyer y Allen, 1997).

Definición Operacional:

Se evaluó a través del Cuestionario de Meyer y Allen (1997)

DIMENSIONES:

Compromiso Afectivo

Compromiso de Continuidad

Compromiso Normativo

INDICADORES:

Alto

Promedio Alto

Promedio Bajo

Bajo

ESCALA DE MEDICIÓN:

Ordinal

SATISFACCIÓN LABORAL:

Definición Conceptual:

Es la actitud de todo trabajador para con su puesto actual de trabajo, evidenciado en sentimientos positivos o negativos hacia la labor. (Ruiz y Zavaleta, 2013)

Definición Operacional:

Será evaluada a través de la Escala de Satisfacción Laboral (SL-ARG) de Ruíz y Zavaleta (2013)

DIMENSIONES:

- Condiciones de Trabajo
- Remuneraciones y Beneficios laborales
- Supervisión
- Relaciones Humanas
- Promoción y capacitación
- Comunicación
- Puesto de Trabajo

ESCALA DE MEDICIÓN:

Nominal

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1 Población:

Se realizó en el Centro Médico de la 32ª Brigada de Infantería de Trujillo. La población elegida para esta investigación son profesionales del sector salud, que comprenden tanto médicos, enfermeras, auxiliares de servicios y el personal administrativo, con un año de antigüedad en el centro militar en edades de 21 a 65 años respectivamente, con diferentes tipos de contratos (estable o contratados), puestos, turnos (matutino y vespertino),

que se encontraron laborando durante la ejecución del instrumento.

Criterios de Inclusión:

- Personal activo en el Centro Médico del Ejército, Trujillo- 2020
- Personal del Centro Médico del Ejército, Trujillo- 2020 que aceptó participar en la encuesta y firmó el consentimiento informado.
- Personal del Centro Médico del Ejército, Trujillo- 2020 ABEG, ABEN, LOTEPE.

Criterios de Exclusión:

- Personal del Centro Médico del Ejército, Trujillo- 2020 que no concluyó la encuesta.
- Personal del Centro Médico del Ejército, Trujillo- 2020 que esté ausente el día de la evaluación.

3.3.2 Muestra:

Estuvo conformada por todo el personal activo (40 profesionales) en el Centro Médico del Ejército, Trujillo- 2020

Cuadro 1: Tamaño poblacional de los sujetos de estudio según género

<u>Género</u>	<u>Frecuencia</u>	<u>%</u>
Masculino	28	70%
Femenino	12	30%
Total	40	100%

Fuente: Datos alcanzados en el estudio

3.3.3 Muestreo:

No presenta.

3.3.4 Unidad de muestreo:

Personal del Centro Médico del Ejército, Trujillo-
2020

3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

La técnica será la Evaluación psicométrica y mediante un cuestionario.

El cuestionario de compromiso organizacional fue Meyer y Allen (1997) con un puntaje entre 1 a 7 y son 18 ítems. El tiempo de ejecución fue 15 minutos.

Autores como Meyer y Allen (1997), validaron el Cuestionario: En el factor Afectivo (410 a .749) factor de Continuidad (459 a .700), y factor Normativo (580 a .735), estas estimaciones siendo significativas ($p < .05$). La confiabilidad fue: Afectivo (.85), Continuidad (.83) y Normativo (.77).

En la satisfacción laboral se usó la Escala de Satisfacción Laboral (SL-ARG) de Alex Sívorí Ruíz Gómez y María Zavaleta Flores (2013). Su aplicación fue de 20 minutos; Se colocará puntaje entre 1 a 5 puntos; sumando los 43 ítems; oscilando entre los 43 y 215 puntos.

Validez

Se determinó que 43 ítems son válidos, índices entre 0.38 y 0.67.(Según Abanto 2017).

3.5 Procedimiento

En primera instancia, se solicitó permiso mediante un escrito al General del Centro Médico Militar 32^a Brigada de Infantería Trujillo. Obtenidos el permiso correspondiente, exhortamos, la colaboración de todos los profesionales que están laborando, y cuidadosamente verificamos la aplicación de los instrumentos, se les proporciono los instructivos para lograr que la aplicación fuera de lo más efectivo, entre ellas, la de recalcar el anonimato de la aplicación y el propósito de estudio.

El cuestionario de compromiso organizacional fue Meyer y Allen (1997) con un puntaje entre 1 a 7 y son 18 ítems. El tiempo de ejecución fue 15 minutos.

En la satisfacción laboral se usó la Escala de Satisfacción Laboral (SL-ARG) de Alex Sívorí Ruíz Gómez y María Zavaleta Flores (2013). El tiempo para su aplicación fue de 20 minutos; Se colocará puntaje entre 1 a 5 puntos; sumando los 43 ítems; oscilando entre los 43 y 215 puntos.

3.6 Método de análisis de la Información

Se procesará los datos conseguidos de los instrumentos, con se trabajarán tablas y porcentajes con el objetivo de que el análisis sea mejor comprensible y claro, todo esto, calculado a través de los programas SPSS V. 26 y Excel 2016. Para probar la hipótesis se utilize la prueba de Kolmogorov-Smirnov para probar la normalidad de los datos, de esta manera se determinó la prueba de Spearman al comprobarse que los datos nos siguen una distribución normal.

3.7 Aspectos Éticos

Solo participaron los profesionales que aceptaron voluntariamente participar por lo cual firmaron un consentimiento informado del estudio. Además, se guardará la privacidad de los encuestados.

Se aplicó los principios éticos de no maleficencia, autonomía.

IV. RESULTADOS

Tabla 1. Relación entre el Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral de los profesionales del Centro Médico Militar de Trujillo-2020

			COMPROMISO ORGANIZACIONAL	SATISFACCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1.000	,566**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	40	40
	SATISFACCIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	,566**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	40	40

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta

En la tabla 1 se observa que el nivel de significancia es 0.000, por lo cual es menor a 5%, de esta manera se traduce que existe relación significativa entre el Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral de los profesionales del Centro Médico Militar de Trujillo-2020, asimismo el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.566, lo cual indica que la correlación es positiva media

Tabla 2: Nivel de Compromiso Organizacional de los profesionales del Centro Médico Militar de Tujillo 2020

NIVEL	Compromiso						Dimensiones	
	Organizaciona		Compromiso		Compromiso		Compromiso de	
	Afectivo	Normativo	continuidad					
	N	%	N	%	N	%	N	%
MALO	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
REGULA	23	58%	21	53%	25	63%	22	55%
BUENO	17	43%	19	48%	15	38%	18	45%
TOTAL	40	100%	40	100%	40	100%	40	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta

En la Tabla 2 se observa que la mayoría (58%) de los profesionales del Centro Médico Militar de Trujillo-2020 manifiesta que el Compromiso Organizacional es regular, esto se ve reflejado en el resto de sus dimensiones donde también alcanzaron un nivel regular.

Tabla 3: Nivel de Satisfacción Laboral de los profesionales del Centro Médico Militar de Trujillo-2020

Satisfacción Laboral	DIMENSIONES															
	CONDICIONES DE TRABAJO		REMUNERACIÓN Y BENEFICIOS LABORALES				RELACIONES HUMANAS				PROMOCIÓN Y DESARROLLO COMUNICACIÓN				PUESTO DE TRABAJO	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
MALO	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
REGULAR	3	8%	2	5%	0	0%	0	0%	1	3%	3	8%	2	5%	0	0%
BUENO	37	93%	38	95%	40	100%	40	100%	39	98%	37	93%	38	95%	40	100%
TOTAL	40	100%	40	100%	40	100%	40	100%	40	100%	40	100%	40	100%	40	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta

En la Tabla 3 se observa que la mayoría (93%) de los profesionales del Centro Médico Militar de Trujillo-2020 manifiesta que la Satisfacción Laboral es buena, esto se ve reflejado en el resto de sus dimensiones, por lo cual a lo largo del periodo que vienen laborando, el nivel de satisfacción laboral se ha mantenido constante.

Tabla 4. Relación entre la dimensión Compromiso Afectivo del Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral de los profesionales del Centro Médico Militar de Trujillo-2020

		Satisfacción		Compromiso	
		LABORAL		AFECTIVO	
Rho de Spearman	Satisfacción LABORAL	Coefficiente de correlación	1.000	,560**	
		Sig. (bilateral)		0.000	
		N	40	40	
	Compromiso AFECTIVO	Coefficiente de correlación	,560**	1.000	
		Sig. (bilateral)	0.000		
		N	40	40	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta

En la tabla 4 se puede observar que el nivel de significancia es menor a 5% ($P=0.000$), por lo cual se determina que existe relación significativa entre la dimensión Compromiso Afectivo con la Satisfacción laboral de los profesionales del Centro Médico Militar de Trujillo-2020, asimismo el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.560 lo cual indica que la correlación es positiva moderada.

Tabla 5. Relación entre la dimensión Compromiso Normativo del Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral de los profesionales del Centro Médico Militar de Trujillo-2020

Rho de Spearman			SATISFACCIÓN	COMPROMISO
	SATISFACCIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	LABORAL	NORMATIVO
			1.000	,419**
		Sig. (bilateral)		0.007
		N	40	40
	COMPROMISO NORMATIVO	Coeficiente de correlación	,419**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.007	
		N	40	40

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta

En la tabla 5 se puede observar que el nivel de significancia es menor a 5% ($P=0.007$), por lo cual se determina que existe relación significativa entre la dimensión Compromiso Normativo con la Satisfacción laboral de los profesionales del Centro Médico Militar de Trujillo-2020, asimismo el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.419 lo cual indica que la correlación es positiva moderada.

V. DISCUSIÓN

En la investigación se demostró que existe relación significativa entre compromiso organizacional de los profesionales y satisfacción laboral en el Centro Médico Militar de Trujillo-2020, asimismo el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.566, indica que la correlación entre las variables es positiva media. En base a estos resultados, manifestamos que los profesionales del centro médico presentan actitud positiva y se encuentran satisfechos con su puesto laboral, institución, los objetivos y las metas de la misma, tendiendo a direccionar esfuerzos para la realización de sus deberes, lo cual se ve reflejado en el compromiso en el desarrollo de actividades laborales, tanto a nivel individual y colectivo, que por ende genera una buena productividad general. Este resultado de la investigación es apoyado por Zurita, Ramírez, Quesada, Ruiz, Manzano (2014) quien también concluyo que existe una alta correlación de las variables en estudio, demostrando que el compromiso organizacional y la satisfacción tienen una relación relativamente fuerte.

El resultado también es apoyado por Abanto (2017), quien refiere que si existe relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral.

Las dimensiones del Compromiso Organizacional tienen como resultado el 58% es regular, esto se ve reflejado en el resto de sus dimensiones donde también alcanzaron un nivel regular. A partir de esto se puede interpretar que de forma general, existe compromiso por parte de los profesionales del centro médico de la 32ª Brigada de Infantería, demostrando que este grupo de profesionales hacia la institución prestan servicio de forma satisfactoria comprometiendo su tiempo y esfuerzo que estos destinan al desarrollo de sus labores, siendo contrario a lo que encontró Abanto (2018), quien manifiesta que los resultados muestran un predominante nivel bajo a nivel general y en dimensiones oscilan entre 37.7% y 47.0%, por lo que podemos concluir que los profesionales del centro medico

militar por su formación de lealtad, responsabilidad y compromiso con su institución hace que cumplan con su labor con gran esfuerzo y sin complicaciones, problemas o dificultades, facilitando la eficacia y eficiencia en su productividad y

jornada laboral obteniendo grandes resultados y beneficios para los pacientes y su ambiente laboral y su gratitud hacia la empresa probablemente como consecuencia de los beneficios obtenidos como trato personalizado, cumplimiento con beneficios laborales, etc.).

Esto se complementa por Meyer y Allen (1997) quienes refieren que el compromiso laboral es el estado psicológico que caracteriza la relación del trabajador con la organización, y su decisión de permanencia, pues con los resultados contenidos concluimos que los profesionales tienen gran decisión de permanencia con su institución.

Alejandro Loly y cols(2015), también refiere que el compromiso organizacional y el sentimiento de permanencia entre, refieren una tendencia favorable respecto a su desarrollo con la organización.

Por otro lado, la mayoría (93%) de los profesionales del Centro Médico Militar de Trujillo-2020 manifiesta que la Satisfacción Laboral es buena, esto se ve reflejado en el resto de sus dimensiones, por lo cual a lo largo del periodo que vienen laborando, y se ha mantenido constante. Sobre estos resultados, los profesionales, evidenciada en la conformidad y comodidad con las condiciones laborales que le otorga la organización, según su percepción individual hace que sientan el apoyo de la institución y de sus superiores, generando igualdad a los esfuerzos que destinan para la ejecución de sus responsabilidades y deberes. Estos esfuerzos pueden ser tomados y por consecuencia obtengas ascensos, elogios u otros reconocimientos que sustenten su satisfacción laboral. Por lo cual Torres (2015), refiere que la satisfacción tiene una relación positiva respecto con la amabilidad que brinda el personal en su atención, deduciendo que

los profesionales del Centro Medico Militar logrando un grado de atención con amabilidad en el desarrollo de sus labores.

Esto es respaldado por Ruíz y Zavaleta, (2013) quienes refieren que niveles altos de satisfacción laboral permite mejorar procesos y el sentimiento que tiene el trabajador respeto a su empresa.

Se determina que existe relación significativa entre la dimensión Compromiso Afectivo con la Satisfacción laboral de los profesionales del Centro Médico Militar de Trujillo-2020, en base a estos resultados manifestamos que el compromiso afectivo es un lazo fuerte que logra gran satisfacción en el ejercicio de sus funciones laborales, de esta manera pueden realizar actividades voluntarias extras generando un beneficio para en su desarrollo profesional. También facilita el estado de permanencia que presentan los profesionales de manera satisfactoria pues trabajan con gran ahincó por su institución

Esto es apoyado por Meyer y Allen (1997) quienes refieren al compromiso afectivo como un componente, el cual se refiere a lazos emocionales que las personas forjan con la organización al satisfacer sus necesidades y expectativa.

Por otro lado, existe relación significativa entre la dimensión Compromiso Normativo con la Satisfacción laboral de los profesionales del Centro Médico Militar de Trujillo-2020, en base a estos resultados manifestamos que el compromiso organizacional normativo está basado en lealtad del profesional respecto a su institución, este lazo es más fuerte aun debido a que el centro médico militar tiene su formación en disciplina, fe, lealtad y orden; por ende el lazo que el profesional tiene para desarrollar también el ejercicio profesional es con gran disciplina, permitiendo que sus directrices laborales se mantengan firmes y su labor lo realice con satisfacción.

Esto es apoyado por Meyer y Allen (1997); quienes refieren al compromiso normativo, está referido a la creencia en la lealtad a la organización en correspondencia a ciertas prestaciones.

Se acepta la hipótesis general que dice: Existe relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los

profesionales del Centro Médico Militar de Trujillo-2020, de lo cual se deduce que el estado psicológico es muy bueno que presentan estos profesionales, debido a que se caracteriza respeto a la relación con el centro médico militar, en su deseo de continuar prestando servicios para ella, influye en su disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada disciplina, lealtad, ley y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional.

Esto es apoyado por, Huamán y Ramos (2015) en Huancayo, Perú, encontraron que existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Centro de Salud Ascensión.

De igual manera, Chávez y Ríos (2015) en Trujillo, Perú, encontraron que el clima organizacional tiene relación altamente significativa

Por eso según Ruiz de Alba Robledo, José, (2013), el compromiso organizacional es y será, objeto de estudio ya que tiene gran importancia para empresas, debido a gran efecto que puede generar su productividad y su la calidad con que realiza sus actividades laborales, con la satisfacción laboral, en un grupo de Enfermeras en el Servicio de Cirugía del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray

Asimismo, para Garcia Lirius y cols, compromiso laboral está inmerso en lo psicológico organizacional que termina en la satisfacción. Cuando existe alto empoderamiento y motivación se incrementará la satisfacción (Hermosa, 2006, citado en Garcia Lirius y cols)

Por ello para Asmat, (2014) mantener alto los niveles de satisfacción permite aumentar laborar en equipo y realizar las atenciones eficientemente.

Ante lo expuesto podemos afirmar que la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en profesionales del centro médico militar, puede variar de una realidad a otra respecto a las bases científicas , en base al contexto, las características sociodemográficas y la diversidad de factores emocionales que estos puedan presentar, por lo que no se puede generalizar los resultados alcanzados en la presente investigación.

VI. CONCLUSIONES

- Se determinó que existe relación significativa entre el Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral *de los profesionales del Centro Médico Militar de Trujillo-2020*, asimismo el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.566, indica que la correlación es positiva media.
- Se identificó que la mayoría (58%) de los profesionales del Centro Médico Militar de 2020 manifiesta que el Compromiso Organizacional es regular, esto se ve reflejado en el resto de sus dimensiones donde también alcanzaron un nivel regular.
- Se identificó que los niveles de satisfacción de los profesionales del Centro Médico Militar de Trujillo-2020 según los resultados nos muestra que la Satisfacción Laboral es buena con un 93%, esto es relevante en el resto de sus dimensiones, por lo cual a lo largo del periodo que vienen laborando, y se ha mantenido constante.
- Se identificó que existe relación significativa entre la dimensión Compromiso Afectivo con la Satisfacción laboral de los profesionales del Centro Médico Militar de Trujillo-2020, asimismo la correlación es positiva moderada
- Se demostró que si existe relación significativa entre la dimensión Compromiso Normativo con la Satisfacción laboral de los profesionales del Centro Médico Militar de Trujillo-2020, asimismo la correlación es positiva moderada.

VII. RECOMENDACIONES

De acuerdo a los hallazgos encontrados e investigados en este proyecto, se recomienda lo siguiente:

- Mejorar la metodología respecto a la cantidad de muestra más amplia y así también mejorar el sesgo.

- Generar estudios en este rubro de salud debido a que no es explorado en investigaciones.

- Incentivar al trabajo colectivo para que todos colaboren de manera eficaz, capaces de lograr el mismo objetivo, de esta manera, el profesional de nivel REGULAR de compromiso con la organización, puedan comprometerse aún más y sientan que la institución les brinda el apoyo necesario y en todo momento; por consiguiente, los profesionales puedan brindar una atención sólida y de calidad con vocación de servicio.

- Solicitar el mejor equipamiento tecnológico, para facilitar las atenciones a los pacientes, así mismo mejorar el compromiso del profesional.

- Mantener el compromiso de los profesionales y reforzar sus debilidades, a través de reconocimientos, y de logros individuales o en su expectativa grupales, con la finalidad que estimule e incentive a seguir mejorando como profesional.

- Por último, se recomienda, implementar un sistema de planificación de actividades recreativas, esto para permitir, interactuar y generar mayor vínculo afectivo entre los colaboradores, facilitando sus labores y se verá reflejado en el desenvolvimiento profesional

REFERENCIAS

1. Carlos y PARDO Alexis (2016). Satisfacción laboral, Desempeño e Innovación: Estudio de caso en una empresa de la Región del Caribe Colombiano. Revista Espacios. Vol.37No 34. P 28.
2. Calcina, M. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo. Tesis para obtener el Título de Especialista en Enfermería Intensivista. Universidad 78 nacional mayor de san marcos. Facultad de medicina
3. Alejandro loli p., Willian montgómery u., Fernando Cerón V., Javier Del Carpio G, Vladimir Navarro V, Karen Llacho i. ORGANIZATIONAL Commitment and Feeling of Permanence of Professionals in Public and Private Organizations in Lima Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
4. ALDANA Etna; TAFUR Janery; LEAL Martín.(2018). Organizational commitment as a successor of the quality of the health sector in Colombia. Vol. 39 (Nº 11) Año 2018. Pág. 13
5. Betanzos, N. y Paz, F. (2015). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. Anales de psicología, 23 (2). Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia, España.
6. Borré, O.Y.M. (2013). Calidad percibida de la atención de enfermería por pacientes hospitalizados en Institución prestadora de servicios de salud de Barranquilla, Bogotá, Colombia
7. CARDONA Diego; RAMIREZ humana. Escuela de Post-Grado. Lima, Perú.
8. Chávez, D. y Ríos, K. (2015). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de las Enfermeras en el Servicio de Cirugía del Hospital Víctor Lazarte Echegaray – Trujillo, 2015. [Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada

en Enfermería. Universidad Privada Antenor Orrego. Escuela de Enfermería. Facultad Ciencias de la Salud. Trujillo, Perú.]

9. Chuecas E. (2011) Calidad de la atención y el grado de satisfacción del usuario de consulta externa del Hospital Regional de Loreto. [Tesis para optar el grado 44 de Magister en salud Pública. Iquitos: Universidad Nacional de la Amazonia Peruana]
10. Del Asalto, M, E. (2014). Evaluación de la calidad de atención y satisfacción del usuario que asiste a la consulta en el Departamento Médico del Instituto Nacional Mejía en el periodo 2012. Quito, Ecuador.
11. Daniel Cotlear OG.(2015). La lucha contra la segregación social en la atención de salud en América Latina. MEDICC REVIEW. octubre; 17(1).
12. DANES, Sharony JUYOUNG, Jang (2013). Copreneural identity development during new venture creation Journal of Family Business Management, 3, pp. 45-61.
13. Frias, Castro P. (2017).“Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y”. [TESIS. Universidad de Chile, Santiago de Chile]
14. García Lirios, Cruz; Carreón Guillén, Javier; Hernández Valdés, Jorge; Morales Flores, María de Lourdes Contraste de un modelo del compromiso laboral en centros de salud pública Acta Universitaria, vol. 24, núm. 1, enero-febrero, 2014, pp. 48-59
15. Garayar S. (2018). Calidad de Atención y Satisfacción del Usuario, en atención del servicio de obstetricia del Centro de Salud Huanca sancos – 2018. [TESIS. Universidad César Vallejo. Perú]

16. Gallup. Inc. State of the global workplace. (2013). Report [monograph on line]. Washington. Recuperado de: <http://employeeengagement.com/wp-content/uploads/2013/06/Gallup-2013-State-of-the-American-Workplace-Report.pdf>
17. Gonzales (2015). Clima, reconocimiento y compromiso laboral de los empleados de Vizcarra y asociados (México). [Tesis de maestría, Universidad de Montemorelos]
18. Huamán, G. y Ramos, J. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal adscrito al centro de salud ascensión Huancavelica - 2015. [Tesis para optar el grado de Licenciada de Enfermería. Universidad Nacional de Huancavelica. Facultad de enfermería. Escuela Académico Profesional de Enfermería. Huancavelica, Perú.]
19. Horna, F. (2016). Satisfacción laboral y estrés laboral en trabajadores de una institución de salud en la ciudad de Trujillo. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Psicología. Universidad Privada Antenor Orrego. Facultad de Medicina Humana. Escuela Profesional de Psicología. Trujillo, Perú.]
20. Huerta, E. (2015). Nivel de satisfacción de los usuarios atendidos en el tópico de medicina del servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima, Enero del 2015. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4033/1/Huerta_me.pdf
21. Hanae Zafra-Tanak J, Veramendi-Espinoza VL, Villa-Santiago N. Problemas en la calidad de atención en salud: oportunidad de mejora. An Fac Med [Internet]. 2015 [citado 11 Jun 2016];76(1):17-21. Disponible en <http://dx.doi.org/10.15381/anales.v76i1.11084>
22. Kruk ME, Kelley E, Syed SB, Tarp F, Addison T, Akachi Y. (2017) Measuring quality of health-care services: what is known and where are the gaps? Bull World Health Organ. 2017 Jun 1;95(6):389–389A. <http://dx.doi.org/10.2471/BLT.17.195099> pmid: 28603302

23. Kruse, K, (2013, 14 de Julio): How do you measure engagement. Revista Forbes. Recuperado de <http://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2013/07/14/how-do-youmeasure-engagement/2/>
24. Ministerio de Salud. Todos por un nuevo país. [Online].; 2016 [cited 2016 abril 10. Available from: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/20160216-presentacion-mias.pdf>.
25. Méndez (2015). Clima y Compromiso Organizacional percibido por los empleados del parque eco-arqueológico en México. [Tesis de maestría, Universidad de Morelos]
26. Navas, S.M.E, Ulloa, R.M.A. (2013). Evaluación de la gestión de la calidad de los 73 servicios de salud ofertados por el Hospital San Sebastián del Cantón SIGSIG. Cuenca, Ecuador.
27. Noguera Arzamendia JRI, Samudio MI. (2014). Diagnóstico del Clima Organizacional del Hospital Central de las Fuerzas Armadas de Paraguay. Mem. Inst. Investig. Cienc. Salud, Vol. 12(1) 14-25
28. Neves Murillo, Mercedes, Torres Chura, Eloy Helbert. (2017) Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral del personal del servicio de medicina y cirugía del HNCASE. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Facultad de Medicina. 2017-12-11T17:32:23Z
29. Organización Mundial de la salud. Centro de prensa, cobertura sanitaria universal. [Online].; 2014 [cited 2016 Abril 10. Available from: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs395/es/>.
30. Organización Mundial de la Salud. Centro de prensa, Salud y derechos humanos. [Online].; 2015 [cited 2016 abril 10. Available from: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs323/es/>.

31. OMS/OPS. Teoría y técnicas de desarrollo organizacional. Programa Regional de desarrollo de servicios de salud. PSDCG-T-10.Vol.3. Módulo III. Unidad VI: 1- 7; 1998.
32. Ruiz de alba robledo José, (2013) ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A PERSONAL AND BUSINESS VALUE IN THE INTERNAL MARKETING. Revista de Estudios Empresariales. Segunda época. Número: 1 (2013). Páginas: 67 – 86
33. Ruiz, A. y Zavaleta, M. (2014). Escala de satisfacción laboral (SL-ARG). Chimbote, Perú.
34. Susan J Abanto Acajima. Compromiso organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una institución de salud pública de Sullana.(2017). [Tesis de Licenciatura Universidad Antenor Orrego) Trujillo].
35. Sifuentes Leon O. Satisfacción del usuario y calidad del cuidado de enfermería en el servicio de cirugía hospital regional docente de trujillo. [Tesis. 2016. Universidad nacional de Trujillo.]
36. Swinscoe, A (2013, 10 de Junio): Sustaining businesses successfully through Employee Engagement. Recuperado de <http://www.adrianswinscoe.com/blog/sustaining-businesses-successfully-throughemployee-engagement/#sthash.tCaGp27F.dpuf>
37. Sorenson, S (2013, 1 de Agosto): Engaging Employees After the Honeymoon Period. Recuperado de http://businessjournal.gallup.com/content/163463/engagingemployees-honeymoonperiod.aspx?utm_source=google&utm_medium=rss&utm_campaign=syndication
38. Segura Masso. Organizational climate: an efficient way to conduct health services. av.enferm., XXX (1): 107-113, 2012

39. Salazar J (2013). Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Roosevelt de Guatemala. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
40. Tracking universal health coverage: 2015 global monitoring report. Geneva and Washington, D.C.: World Health Organization and the World Bank; 2015. Available.
http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/174536/9789241564977_eng.pdf;jsessionid=30E00342B6001704E543582BBE6B8B3F?sequence=1
[2108 Nov8].
41. Torres, F. (2015). Relación entre satisfacción laboral y amabilidad rasgo del colaborador interno en el hospital Edgardo Rebagliati Martins Lima – Perú. [TESIS Para optar el grado académico de Magister en Psicología Organizacional. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Psicología. Unidad de Postgrado. Lima, Perú.]
42. T. APSMMA. (2014). Assessment of patient satisfaction of the quality of health care provided by outpatient services of an oncology hospital. Global Journal of Health Science. febrero; 6(5).
43. V. R. Encuesta de satisfacción usuaria, atención de urgencias.. Ministerio de salud. 2013 abril; 1(1).
44. Vallejos (2014). La cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad del Centro Poblado de Miramar 2014. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo]
45. Vera de Corbalán MI , Samudio MI. Organizational climate of the regional hospitals of the Social Security Institute. Mem. Inst. Investig. Cienc. Salud, Vol. 9(2) Diciembre 2013: 41-54

ANEXOS

Anexo 1 Matriz

variable	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL E INDICADORES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Nivel de compromiso organizacional de los profesionales	Estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la empresa y que tiene consecuencias para que este decida si continúa o interrumpe la permanencia en dicha organización. (Meyer y Allen, 1997).	Compromiso organizacional, que será evaluado a través del Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997)	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso Afectivo • Compromiso de Continuidad • Compromiso Normativo 	Alto Promedio Alto Promedio Bajo Bajo	Ordinal
Satisfacción Laboral	Actitud del trabajador hacia su puesto actual de trabajo, evidenciado en sentimientos positivos o negativos hacia la labor que realizan para la empresa a la que pertenecen. (Ruíz y Zavaleta, 2013)	Será evaluada a través de la Escala de Satisfacción Laboral (SL-ARG) de Ruíz y Zavaleta (2013)	<p>Condiciones de Trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Remuneraciones y Beneficios laborales • Supervisión • Relaciones Humanas • Promoción y capacitación • Comunicación • Puesto de Trabajo 	Muy satisfecho Satisfecho Medianamente satisfecho Insatisfecho Muy insatisfecho	Nominal

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

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

- 1= Totalmente en desacuerdo
- 2= Moderadamente en desacuerdo
- 3= Débilmente en desacuerdo
- 4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 5= Débilmente de acuerdo
- 6= Moderadamente de acuerdo
- 7= Totalmente de acuerdo

Para contestar indique la opción que mejor indique su opinión

Nº	ITEMS	Ptje.
1	Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.	
2	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	
3	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	
4	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo alternativas de conseguir algo mejor.	
5	Si renunciar a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.	
6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización	
7	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	
8	Esta organización merece mi lealtad.	
9	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	
10	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual	
11	No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.	
12	Esta organización significa mucho para mí.	
13	Le debo muchísimo a mi organización	
14	No me siento como "parte de la familia" en mi organización.	
15	No me siento parte de mi organización	
16	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	
17	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.	
18	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.	

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-ARG

DATOS PERSONALES

Edad:Tiempo de Servicio:

Sexo: Masculino Femenino

Condición: Estable Contratado Otros

INSTRUCCIONES

A continuación, se le presentan unos enunciados que están relacionados con su trabajo. Cada enunciado tiene 5 opciones de respuesta, desde un Totalmente de Acuerdo (TA), a un Totalmente en Desacuerdo (TD). Usted deberá responder a cada enunciado con una "X", eligiendo la opción que considere conveniente. No deje ninguna pregunta sin contestar.

TOTALMENTE DE ACUERDO (TA)
 DE ACUERDO (DA)
 INDIFERENTE (I)
 EN DESACUERDO (ED)
 TOTALMENTE EN DESACUERDO
 (TD)

	Items	TA	DA	I	ED	TD
1	Mi ambiente de trabajo, cuenta con una adecuada iluminación y ventilación.					
2	Lo que gano aquí, me permite cubrir mis necesidades y las de mi familia.					
3	Recibo reconocimiento de mi jefe cuando realizo un buen trabajo.					
4	Siento que formo parte de un buen equipo de trabajo.					
5	Aquí tengo oportunidades para ascender.					
6	Me resulta fácil acceder a comunicarme con mis superiores.					
7	La labor que realizo a diario permite desarrollar mis habilidades.					
8	La organización provee de los equipos y mobiliario necesarios para realizar mi trabajo.					
	La remuneración que percibo está acorde con la labor que					

10	Recibo apoyo de mi jefe cuando se presenta algún problema en el trabajo.				
11	Mi jefe fomenta las buenas relaciones entre los colaboradores.				
12	Las posibilidades para ascender son equitativas para todos los colaboradores.				
13	Mantengo una adecuada comunicación con compañeros de otras áreas del trabajo.				
14	El trabajo que realizo a diario pone a prueba mis conocimientos y capacidades.				
15	Considero adecuado el ambiente en el que realizo mi trabajo.				
16	El sueldo que percibo aquí es atractivo a comparación de lo que recibiría en otras organizaciones.				
17	Mi jefe toma en cuenta mis opiniones que buscan mejorar las actividades en el trabajo.				
18	Tengo confianza en mis compañeros del trabajo.				
19	El buen desempeño es un aspecto importante para lograr un ascenso en la organización.				
20	Puedo acceder con facilidad a la información que necesito para realizar mi trabajo.				
21	El trabajo que realizo a diario representa todo un desafío para mí.				
22	Las instalaciones en el trabajo, son seguras para realizar mis labores.				
23	La organización me paga puntualmente las remuneraciones.				
24	Mi jefe está constantemente evaluando mi trabajo.				
25	Cuando tengo dificultades en el trabajo, recibo apoyo de mis compañeros.				
26	El ascenso en el trabajo involucra también una mejora remunerativa.				
27	Para estar informado de lo que sucede en la organización se utilizan diferentes medios como: reuniones, cartas, memorándums, etc.				
28	En la organización las actividades que realizo a diario están de acuerdo con las funciones establecidas en mi contrato.				
29	La temperatura ambiente en el trabajo facilita la realización de mis labores.				
30	Aquí me brindan los beneficios como seguro médico, gratificaciones, vacaciones, etc.				
31	Mi jefe me orienta y enseña cuando desconozco como realizar alguna actividad en el trabajo.				
32	Me agrada trabajar con mis compañeros de labores.				
33	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo				

34	En la organización, la información que se recibe acerca de los cambios y logro de metas es clara, correcta y oportuna.					
35	En el trabajo, las funciones y responsabilidades están bien definidas, por tanto sé lo que se espera de mí.					
36	La organización me proporciona los materiales necesarios para realizar un buen trabajo.					
37	Mi jefe toma en cuenta la opinión de los compañeros del trabajo para tomar decisiones.					
38	Me es fácil expresar mis opiniones en el trabajo.					
39	Cuando se implantan nuevas políticas y/o procedimientos en la organización, recibo la capacitación suficiente.					
40	La organización me mantiene informado del logro de metas y objetivos propuestos.					
41	Las instalaciones en mi trabajo cuentan con una adecuada limpieza.					
42	Aquí tengo la seguridad de no ser despedido en el futuro.					
43	La organización tiene en cuenta la antigüedad, para ascender a otros puestos de trabajo.					

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas

Yoidentificada con DNI.....acepto participar voluntariamente en la investigación titulada "**Compromiso organizacional de los profesionales y satisfacción laboral en el Centro Médico Militar de Trujillo 2020**", realizada por la estudiante de Maestría en Gestión en Salud de la Universidad César Vallejo, Juan Diego Gonzalo Godoy Córdova.

He sido informado sobre la naturaleza y los propósitos de la investigación y entiendo que los datos obtenidos en el estudio pueden ser publicados o difundidos con fines científicos. Convengo en participar en este estudio de investigación.

_____ 

Firma del participante

DNI: