



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Compromiso organizacional en personal de medicina
transfusional y banco de sangre del Centro Médico Naval
Bellavista Callao, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Psicología

AUTOR:

Cárdenas Quinto, Eloy Mac (ORCID: 0000-0001-6514-8936)

ASESORA:

Dra. Mori Sánchez, María del Pilar (ORCID: 0000-0003-2867-5926)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A dios, por darme la vida y permitirme poder llegar hasta esta etapa tan fundamental de mi formación académica.

A mis hijos Eloy y Andrea quienes con su paciencia, amor y esfuerzo me apoyaron a cumplir hoy un sueño más.

Finalmente, quiero dedicar esta tesis a mi esposa, por ser el apoyo incondicional en mi vida, por apoyarme cuando más lo necesito, por estar a mi lado en momentos difíciles y por el amor que me brinda cada día.

Agradecimiento

A mi Asesora, Dra. María del Pilar Mori Sánchez, quien me guio durante todo este proceso, con su orientación, conocimiento, enseñanza y colaboración, logrando la culminación de mi tesis.

A mis compañeros(as) del Centro Médico Naval, que siempre me han proporcionado un gran apoyo moral y humano, precisos en los momentos difíciles de este trabajo y esta profesión.

A la Universidad Cesar Vallejo, la cual me abrió sus puertas para culminar mi formación profesional y poder titularme.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	20
VI. CONCLUSIONES	24
VII. RECOMENDACIONES	25
REFERENCIAS	26
ANEXOS	32

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Nivel de compromiso organizacional en personal de medicina transfusional y banco de sangre del Centro Médico Naval Bellavista Callao, 2021	16
Tabla 2 Nivel de compromiso afectivo en personal de medicina transfusional y banco de sangre del Centro Médico Naval Bellavista Callao, 2021	17
Tabla 3 Nivel de compromiso de continuidad en personal de medicina transfusional y banco de sangre del Centro Médico Naval Bellavista Callao, 2021	18
Tabla 4 Nivel de compromiso normativo en personal de medicina transfusional y banco de sangre del Centro Médico Naval Bellavista Callao, 2021	19

Resumen

El objetivo del presente estudio fue determinar el nivel de compromiso organizacional en el personal de medicina transfusional y banco de sangre del Centro Médico Naval Bellavista Callao, 2021; el tipo de investigación fue básica, de nivel descriptivo y diseño no experimental y transversal, se trabajó con una población de 50 personas, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1993) validado en Perú por Figueroa (2016), el mismo que presenta adecuadas propiedades psicométricas. Dentro de los resultados más sobresalientes se muestra que el 42% de los encuestados presentan niveles medios de compromiso organizacional, el 30% nivel bajo y el 28% nivel alto; asimismo, en las tres dimensiones del compromiso organizacional como son el componente afectivo, de continuidad y el normativo, prevalece el nivel medio, concluyendo que en los trabajadores de medicina transfusional y banco de sangre del centro médico naval de Bellavista predomina el nivel medio de compromiso organizacional, indicando que el compromiso es el reflejo de la orientación emocional, el reconocimiento y de la obligación moral de continuar en la institución.

Palabras clave: Compromiso organizacional, Compromiso afectivo, Continuidad, Normativo, Personal.

Abstract

The objective of this study was to determine the level of organizational commitment in the transfusion medicine and blood bank personnel of the Bellavista Callao Naval Medical Center, 2021; The type of research was basic, descriptive level and non-experimental and cross-sectional design, it was worked with a population of 50 people, the survey technique was used and as an instrument the Organizational Commitment Questionnaire by Meyer and Allen (1993) validated in Peru by Figueroa (2016), the same one that presents adequate psychometric properties. Among the most outstanding results, it is shown that 42% of the respondents present medium levels of organizational commitment, 30% low level and 28% high level; Likewise, in the three dimensions of organizational commitment such as the affective, continuity and normative component, the medium level prevails, concluding that in the transfusion medicine and blood bank workers of the Bellavista naval medical center, the medium level of commitment predominates. organizational, indicating that the commitment is the reflection of the emotional orientation, the recognition and the moral obligation to continue in the institution.

Keywords: organizational commitment, commitment affective, continuity, normative, personal.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente el análisis de la conducta de las personas en el campo laboral sigue presentando un especial interés en las organizaciones ya que han reconocido que los colaboradores son de fundamental trascendencia para el crecimiento de estas. A nivel mundial un estudio de Deloitte una de las organizaciones de servicios profesionales más grandes en el mundo señaló que el 70% y 80% de los trabajadores se sienten descontentos y carecen de compromiso en su centro de trabajo (Kerpen, 2015). Por esta razón es importante destacar que preexisten diversas causas que originan un deficiente compromiso organizacional tales como deficiente clima laboral, escasa comunicación y ausencia y/o rotación de personal que repercuten en la productividad de los colaboradores (Wills et al. 2017).

No obstante, para otros países de América Latina el compromiso organizacional se encuentra en primer lugar debido a que 7 de cada 10 trabajadores se encuentra enérgicamente comprometido con su empresa; teniendo en cuenta que podría deberse a ciertos atributos económicos y culturales de cada país. Por esta razón, un trabajador desarrollaría mayor grado de pertenencia y compromiso con la empresa cuando se siente parte de la organización (Ministerio de Trabajo de Ecuador, 2019); asimismo cuando es respetado y valorado de manera que se vería reflejado en el rendimiento y en la productividad de cada uno de los colaboradores (Menech et al. 2016).

En el entorno nacional, Perú no es ajeno a esta realidad; porque aproximadamente un 50% de los directivos indican que existe un problema en la cultura laboral y escaso compromiso laboral en vista de que a diario tienen que luchar con incidencias de gestión y deficiencias en el compromiso laboral (D'Agostino, 2015). De modo similar se puede notar también en los trabajadores de diferentes establecimientos de salud debido a que en su gran mayoría se muestran insatisfechos por diferentes factores ya sean personales propios del colaborador al no identificarse con su empresa y misión o factores organizacionales que repercute en el bajo sueldo, funciones que no están claramente estipuladas o por factores relacionales que repercute en la deficiente comunicación y confianza. De modo que, son escasas las organizaciones que logran sostener a sus colaboradores seguros y estables (Gonzales y Shupingahua, 2020).

En consecuencia, al párrafo anterior esto también se vería reflejado en algunos colaboradores de este establecimiento de salud, donde se insta un nivel medio (76%) con predisposición a ser bajo (24%); ya que, no se sienten satisfechos y orgullosos de permanecer a su centro de trabajo (Meza, 2017). En otra investigación a los profesionales del área de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, también estableció que predomina un nivel medio (90.59%) ya que no se han forjado relaciones sólidas con su empresa, dejando de lado a los trabajadores o sin facilitar instrumentos, materiales adecuados para desempeñarse en su centro de trabajo (Meza, 2018). En otra investigación a esta misma población se encontró un nivel bajo (53.1%) concluyendo que los trabajadores no tienen esa motivación de querer ser parte de la organización debido a que no han percibido nada atractivo o diferente a lo que puedan ofrecer otras instituciones (Pérez, 2018).

Por otro lado, también existen factores personales, organizacionales y relacionales que entorpecen o debilitan el compromiso de los colaboradores sin importar el área donde se encuentren, como por ejemplo en la falta de ética del trabajo, carencia de compromiso profesional, bajos honorarios, funciones que no están claramente definidas, favoritismos en los colaboradores y deficiente comunicación (Abanto, 2017). De la misma manera en los sectores de salud pública prevalece el componente de continuidad inclinándose en el contrato y los beneficios ofrecidos por parte de la organización ya que esto les facilita confianza, desarrollo y estabilidad (Aldana, Tafur y Leal, 2017).

Asimismo, existen diversas causas que influyen negativamente en los colaboradores y que ocasionan dificultades en cuanto a la satisfacción dentro de su ámbito laboral llegando a originarse un deterioro en su rendimiento ocasionando renuncias o abandono de trabajo. Puesto que, para alcanzar excelentes resultados, lo fundamental es establecer el compromiso de los directivos hacia los colaboradores y poseer objetivos claros (Chicaiza, 2020) ya que, cuando los empleados estén más identificados y motivados con su trabajo, tendrán mayor nivel de compromiso organizacional (Trofimov et al. 2017).

De acuerdo con lo citado anteriormente se formula el siguiente problema:
¿Cuál es el grado de compromiso laboral que presenta el personal de medicina

transfusional y del banco de sangre del Centro Médico Naval Bellavista Callao, 2021?

En relación a la justificación, la presente investigación, posee un valor teórico porque a pesar de que existen trabajos previos respecto a la variable no se evidencian estudios suficientes en relación a la realidad y contexto en el cual se produce esta problemática; en este sentido, se pretende aportar información, reflexión y debate académico pertinente que contribuya e impulse a la concepción de nuevas implicaciones teóricas conceptuales. Así mismo, posee una relevancia social, ya que el desarrollo de este estudio será de mucha utilidad aquellos estudiantes e investigadores como un antecedente para su investigación; de la misma manera, a instituciones públicas y privadas en el diagnóstico de la variable en estudio, lo cual permitirá plantear propuestas de mejora en los diferentes niveles de interacción laboral, beneficiando a los empleados, jefes y a toda la comunidad, mejorando así el desempeño laboral.

Además, tiene como objetivo general: Determinar el nivel de compromiso laboral del personal de medicina transfusional y banco de sangre del Centro Médico Naval Bellavista Callao, 2021. Asimismo, como objetivos específicos: Identificar el nivel de compromiso afectivo, el compromiso de continuidad y el nivel de compromiso normativo en personal de medicina transfusional y banco de sangre del Centro Médico Naval Bellavista Callao.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presenta los estudios relacionados a la variable de la presente investigación, así a nivel internacional tenemos: Aldana, Tafur y Leal (2018), analizaron el compromiso organizacional como dinámica de instituciones del Sector Salud de Barranquilla, en tres profesionales de enfermería que trabajaban en distintos establecimientos médicos, utilizaron la entrevista semiestructurada conformada por siete ítems, la misma que se complementó con la técnica de observación no participante. Los resultados evidencian que los profesionales presentan un sentido de compromiso organizacional establecido en preventas, tipo de contratación y desarrollo profesional. Concluyendo que la necesidad de adaptar la relación entre el empleado y la empresa en favor de los objetivos.

Manzano (2017), tuvo como propósito analizar las estrategias para fortalecer el compromiso organizacional y el sentido de pertenencia de los docentes del sector educativo de Santo Domingo de Guzmán en Quito; fue de tipo descriptiva, de enfoque cuantitativo, la población estuvo formada por 50 docentes. Dentro de los resultados se halló que el nivel de compromiso de la organización afectivo es del 54%, el nivel de compromiso de continuidad es del 52% y el nivel de compromiso normativo es del 46%; además, el compromiso afectivo parece ser más antecedente de las conductas deseadas para la empresa. Una particularidad hallada es que predomina más el compromiso afectivo en el género femenino de la población estudiada.

Fuentes (2015), realizó un estudio con el objetivo de identificar el proceso de marketing interno y su influencia en el compromiso organizacional de los trabajadores. Este estudio de enfoque cuantitativo arribó a una conclusión muy relevante, la cual es que las organizaciones que cambiaron su discurso en acciones prácticas poseen trabajadores más comprometidos. Las cinco organizaciones estudiadas mostraron un alto nivel de compromiso, y los mejores resultados fueron de aquellos que lograron demostrar coherencia entre práctica y discurso.

Maldonado et al. (2014), realizaron una investigación con el objetivo de establecer si existe diferencia entre el compromiso organizacional y algunas

variables laborales y demográficas de los profesores; de tipo descriptivo analítico de corte transversal, para el análisis se eligió una muestra de 58 trabajadores, en el que se empleó el cuestionario de Allen y Meyer. Como resultados se obtuvo un grado medio de compromiso en los docentes con su empresa. Asimismo, no se encontró diferencia entre el compromiso organizacional y variables de categoría, género, edad, antigüedad y estado civil.

A nivel nacional, Avellaneda (2018), tuvo como propósito determinar la relación entre compromiso organizacional y desempeño laboral en trabajadores de un establecimiento de salud. El estudio fue de tipo cuantitativo, descriptivo correlacional, transversal, la muestra estuvo compuesta por 50 trabajadores, se usó la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen y la rúbrica de desempeño laboral del Ministerio de Salud. Dentro de los resultados se encontró que el 28.0% muestra un óptimo compromiso organizacional, el 48.0% muestra un moderado compromiso organizacional y el 24.0% muestra un débil compromiso organizacional. Además, se encontró que donde el 24.0% muestra un óptimo compromiso afectivo, el 54.0% moderado y el 22.0% débil; el 30.0% muestra un óptimo compromiso continuo, el 42.0% moderado y el 28.0% débil; el 24.0% muestra un óptimo compromiso normativo, el 56.0% moderado y el 20.0% débil.

Melgarejo (2018), tuvo como propósito comparar el compromiso organizacional entre el servidor CAS y el servidor nombrado por la oficina de recursos humanos del Ministerio de Educación MINEDU. El estudio fue cuantitativo, de tipo básico, hipotético deductivo, descriptivo comparativo, y no experimental transversal; la población estuvo conformada por 80 servidores; y el instrumento utilizado fue un cuestionario de compromiso organizacional. En los resultados se encontró que de los nombrados un 87.5% (14) presentan compromiso organizacional medio y un 12.5% (2) alto compromiso organizacional. Además, un 87.5% (56) de los CAS presentan compromiso organizacional medio, un 10.9% (7) alto compromiso organizacional, un 1.6% (1) compromiso organizacional bajo.

Guevara (2017), tuvo como propósito comparar los compromisos organizacionales entre los profesionales de salud de la unidad de cuidados intensivos neonatales y los servicios médicos pediátricos; el tipo de estudio fue

básica, descriptiva - comparativa, no experimental transversal; la muestra estuvo compuesta por 37 profesionales; y se empleó la técnica de la encuesta con cuestionario tipo escala de Likert para el compromiso organizacional. Dentro de los resultados se encuentra que los profesionales de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales presentan un nivel de tendencia al nivel fuerte de compromiso organizacional en un 83%; los profesionales del Servicio de Medicina Pediátrica presentan un nivel de tendencia al nivel débil de compromiso organizacional en un 60%.

Flores (2017), tuvo como finalidad establecer la relación entre desempeño laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la Red de Salud del Rímac en Lima. El tipo de estudio fue correlacional, cuantitativo, no experimental y transversal. La población estuvo constituida por 150 trabajadores y la muestra por 109; los instrumentos usados fueron los cuestionarios para medir las variables. Dentro de los resultados se encontró que, un 5.5% de los trabajadores presentan compromiso organizacional bajo, un 34.9% compromiso organizacional regular, y un 59.6% compromiso organizacional alto. Además, un 8.3% de los trabajadores evidencian compromiso afectivo bajo, un 33.9% compromiso afectivo regular, y un 57.8% compromiso afectivo alto; un 7.3% de los trabajadores tienen compromiso normativo bajo, un 35.8% compromiso normativo regular, y un 56.9% compromiso normativo alto; un 18.3% de los trabajadores presentan compromiso de continuación bajo, un 36.7% compromiso de continuación regular, y un 45.0% compromiso de continuación alto.

En este orden de ideas, el compromiso organizacional es un estado psicológico, que caracteriza la relación entre los trabajadores y la organización; este estado tendrá influencia en la decisión de continuar siendo parte de la empresa; además se refiere a la actitud del colaborador hacia su organización (Meyer y Allen, 1997). Por su parte, Chiavenato (1992) describe el compromiso organizacional como las huellas y el conocimiento pasado y presente de la organización, así como la comprensión y división de los objetivos de la organización por parte de todos los empleados.

Además, Robbins (1998) conceptualiza el compromiso organizacional como el período en el que los colaboradores expresan gratitud a la empresa en la que trabajan por medio de sus metas y deseos. Finalmente, Torres y Díaz (2012), creen que el compromiso organizacional es un conjunto de actitudes relacionadas con el trabajo, y sus características se establecen en la percepción que el empleado tiene de la empresa, la forma en que asume la responsabilidad y la razón por la que permanece en la organización.

Con respecto a los determinantes del compromiso organizacional, Villa (2005), menciona algunos factores que influyen en el compromiso organizacional entre ellos tenemos: características del trabajo, sucede cuando los colaboradores realizan sus funciones en gran medida; naturaleza de las recompensas, es la apreciación que posee cada trabajador a través de los beneficios compartidos; oportunidades de empleo, es cuando los empleados tienen más oportunidades de trabajo, tendrán menos razones para dejar la empresa; nuevas relaciones impersonales en la empresa, los empleados piensan que se les trata mejor y que pueden integrarse fácilmente con la empresa; y características personales, hay varios aspectos, a saber, género, edad y antigüedad.

En cuanto a la importancia del compromiso organizacional, Meyer y Allen (1997) señalaron que el éxito de las personas y las organizaciones requiere habilidades en el orden moral, que es la aplicación activa de la inteligencia moral, y las habilidades morales son la capacidad psicológica para establecer cómo se deben aplicar los principios humanos universales a los valores personales, metas y comportamientos personales. Se debe respetar el tiempo de la jornada laboral (ocho horas), los salarios de los empleados, las vacaciones y las bonificaciones, ya que esto asegurará su compromiso, satisfacción y empeño con la organización donde laboran. Al mismo tiempo, se deben efectuar ciertos requisitos, como las circunstancias de trabajo, la higiene y seguridad, la ergonomía y el correcto diseño del lugar (Uribe, 2016). En el desarrollo de socialización de los trabajadores que recién comienzan a trabajar, es muy importante describir en detalle sus funciones y la formación de compromisos, para así inculcar emociones entre los nuevos colaboradores y lograr la misión y visión de la empresa (Bordas, 2016).

En relación con, las clases de trabajadores, autores como Meyer y Allen (1991) indican que existen tres clases de trabajadores en relación al compromiso con la empresa: *lovers*, son un tipo de trabajador muy dedicado, lo que se debe en gran parte a su satisfacción en el desempeño de sus funciones; los convertibles, no están satisfechos ni alegres con la organización, pero si se mejora su relación laboral, pueden llegar al compromiso deseado; y los desenganchados, en esta última categoría no están dedicados a su campo de trabajo, y mucho menos a los objetivos de la empresa. Para que este tipo de personas se comprometan con el trabajo de la empresa, es relevante realizar muchas situaciones que puedan brindar seguridad y mejorar el clima laboral.

Dentro de algunos modelos que explican el compromiso organizacional encontramos al Modelo de O'Reilly y Chatman (1986), quienes propusieron su enfoque multidimensional fundado en la teoría de que el compromiso simboliza acciones a la empresa y se encuentran distintos mecanismos por medio del cual se consiguen fomentar acciones. O'Reilly y Chatman (1986) indicaron que el compromiso se expresa de tres formas.

Las dimensiones planteadas por este modelo son la siguientes: cumplimiento, sucede cuando se acogen conductas y actitudes correspondientes para conseguir incentivos determinados; identificación, sucede cuando una persona admite ser influenciado para conservar o establecer un vínculo agradable; e internalización, sucede cuando se admite ser influenciado porque las conductas y actitudes que un trabajador insta a adoptar son adecuados con aptitudes efectivas, el apego psicológico del trabajador consigue manifestar distintas mezclas de estos tres postulados psicológicos. El compromiso organizacional se caracteriza por ser, multidimensional y toma tres formas: cumplimiento, identificación e internalización (O'Reilly y Chatman, 1986).

Otro modelo es, El modelo de Etzioni (1961, citado por Mowday et al., 1997), que comprende tres perspectivas, la primera es el compromiso moral; el cual simboliza una de las dos representaciones afectivas del compromiso organizacional; al denominarlo compromiso moral, el autor lo estipuló como derivado de una organización de desempeño simbólico; se describe por aceptare

identificar las metas de la empresa, se logra considerar como un modo de identificación empresarial.

La siguiente perspectiva de este modelo es, el compromiso calculador, el cual se fundamenta en que el trabajador toma recompensas para equiparar su desempeño; el autor estipuló este modo de relación organizacional como métodos de desempeño propios que se fundan en una reciprocidad. El compromiso calculador no puede someterse a la voluntad de tener la membresía de la empresa. Es posible pensar en palabras más extensas de una relación organizacional instrumental. Efectivamente, el decomiso o retención de la membresía organizacional; la definición habitual de compromiso calculador consigue encontrarse más reducidamente relacionado con un modo afectivo de organización compromiso. Asimismo, la detención de la membresía puede manifestar una identificación personal con la empresa, y tal relación positiva puede ser relacionado más adecuadamente con implicancia moral en este modelo (Etzioni, 1961, citado por Mowday et al., 1997).

Y la otra perspectiva es el compromiso alienante, el cual simboliza un apego afectivo a la empresa. El autor describió originariamente la intervención alienante como propia de una cárcel o campo de instrucción básico militar en donde predomina un método de desempeño restrictivo. La alienación se logra ver como base para el compromiso organizacional, si se determina del compromiso de un trabajador con la empresa como resultado de a) escasez de control sobre el ambiente organizacional interno y b) conocimiento de ausencia de opciones de compromiso empresarial. El autor tomó el término de la obra de Karl Marx, quien mencionó que la alienación es, escasez de control que es un conocimiento incapacidad para controlar o cambiar la empresa en este contexto. Para el compromiso alienante del colaborador, el castigo y las recompensas logran parecer de modo aleatorio en lugar de una consecuencia directa de la cantidad o la calidad de trabajo. El sentido de aleatoriedad visto por el trabajador suministra el sentimiento de pérdida de control (Etzioni, 1961, citado por Mowday et al., 1997).

Finalmente, el modelo teórico que sustentará el presente estudio es, el Modelo teórico de Tres Factores de Meyer y Allen, estos autores observan que, a través de

su investigación, diversas definiciones derivadas de la literatura académica sobre compromiso muestran tres temas principales. En otras palabras, el compromiso se ve como un reflejo de la orientación emocional de la empresa, el reconocimiento de los costos ligados con dejar la empresa y la obligación moral de continuar en la empresa (Meyer y Allen, 1997).

Meyer y Allen creen que estos tres conjuntos de definiciones simbolizan conceptos legales de compromiso, pero son claramente diferentes. Para reconocer estas discrepancias, plantearon un modelo de tres componentes de compromiso organizacional: Afectiva, Continuidad y Normativa (Meyer y Allen, 1997). El primer componente es el compromiso afectivo, este es la relación emocional que establecen los individuos y la empresa, que manifiesta su vínculo emocional al percibir la satisfacción de necesidades psicológicas básicas y sus expectativas para la persistencia de la empresa (Meyer et al.1993). También, es este vínculo el que anima a los trabajadores a disfrutar y experimentar la alegría de trabajar en la empresa. Como resultado, nacen colaboradores con este compromiso y están motivados a luchar por las metas y resultados de sus organizaciones (Johnson y Chang, 2006). Al considerarse debidamente recompensadas seguirán en la organización durante grandes períodos, estableciendo y trasladando conocimiento con el objetivo de optimizar el desempeño (Martín et al., 2009).

Otro componente es el compromiso de continuidad, se refiere a la conciencia de los costos asociados (inversión acumulada o “segunda apuesta”) que conllevan al abandono de la empresa. De la misma manera que se consiguen los costos financieros, físicos y psicológicos, y solo existen unas escasas oportunidades para buscar otro trabajo, si decidiera renunciar (Meyer, et al.1993). Asimismo, Arias et al. (2003), se indica a la antigüedad de un empleado en su empresa, esta es su lealtad y no quiere dejarlo. Además, cabe mencionar que esta persona no renunciará por miedo a no encontrar trabajo.

Por último, tenemos al compromiso normativo, aquí, los trabajadores con este tipo de compromiso reflejan que tienen un sentido del deber de seguir trabajando porque sienten que deben hacerlo. Es el resultado de una experiencia socializada que enfatiza el sostenimiento de la lealtad por medio recepción de beneficios; creen

que los trabajadores tienen el sentido de la obligación de recompensar (Meyer et al. 1993). Además, para Arias et al. (2003), esta es la fidelidad de todo trabajador a la empresa y opta por no jubilarse y seguir trabajando. Además, menciona que las personas deben respetar las reglas y normas de su empresa y caracterizarse por su ética profesional. La escasez de ofertas de trabajo y los costos percibidos en el caso de dejar la empresa pueden originar que el empleado se comprometa con la organización en la que labora (Addae et al., 2008).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

En este caso el tipo de investigación es básica, debido a que se compendia información de tipo teórica de la variable estudiada, con el objetivo de incrementar la información previa existente; así mismo es cuantitativa, porque empleó mediciones numéricas, las mismas que fueron analizadas de manera objetivas tal como lo expresa; Por otro lado, el diseño de estudio fue no experimental descriptivo, porque se observaron los eventos, sin necesidad de modificar o manipular la variable de estudio, que fue el compromiso organizacional de los trabajadores; también es transaccional, porque los datos se recopilaron en un solo momento (Hernández – Sampieri y Mendoza, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Variable: Compromiso organizacional

Definición conceptual: Es una condición psicológica, que identifica la interacción de los colaboradores con la organización; esta situación tendrá impactos en las decisiones para seguir siendo un integrante de la empresa (Meyer y Allen, 1997).

Definición operacional: Esta variable ha sido medida por medio de un Cuestionario elaborado por Meyer y Allen (1993), cuenta con 18 ítems, 3 dimensiones y los niveles débil, moderado y fuerte.

Indicadores: Sentimientos de identidad organizacional y positivas hacia la empresa, del componente continuidad o permanencia que incluye la dependencia, interés para continuar en la empresa o renunciar y fidelidad del trabajador u oportunidad de desarrollo en la empresa.

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: La conformaron 50 empleados del servicio de medicina transfusional y del banco de sangre de un establecimiento de salud; donde participaron

profesionales médicos, tecnólogos médicos y personal técnico de laboratorio. En esta oportunidad por ser la población accesible se consideró a la totalidad de trabajadores de esta área.

Criterios de inclusión

- Trabajadores del área del banco de sangre y medicina transfusional
- Trabajadores del sexo masculino y femenino.
- De 25 a 70 años de edad.
- Trabajadores en condición nombrado y contratado.
- Participantes que firmaron el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Personal con descanso médico y licencia.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: La técnica que se utilizó para obtener los datos ha sido la encuesta que se estila utilizar en estudios cuantitativos a través de cuestionarios estandarizados (Sánchez et al., 2018).

Por su parte como instrumento se ha utilizado el cuestionario de Meyer y Allen (1993) creado en Estados Unidos, cuyo fin es medir el compromiso organizacional de los trabajadores. Está conformado por 3 componentes: el afectivo con 6 ítems, (6,9,12,14,15,18), el de continuidad, con 6 reactivos (1,3,4,5,16,17) y el normativo, también con 6 ítems (2,7,8,10,11,13); el cuestionario posee ítems tanto positivos como negativos y la utilización puede hacerse de forma grupal o de manera individual, estando especificada a partir de los 18 años de edad.

Propiedades psicométricas del instrumento original: El cuestionario se validó a través de un AFC obteniendo un índice de 0.972 para los tres factores y un índice de ajuste normativo parsimonioso de 0.89 probando que el cuestionario es replicable. La confiabilidad se evaluó a través del Alfa de Cronbach obteniéndose para la dimensión afectividad un 0.85, continuidad 0.83 y normatividad 0.77 (Meyer y Allen, 1991).

Propiedades psicométricas de la versión adaptada: Para el presente estudio se utilizó la validación peruana cuya validez fue de constructo a través del ítem-test con una muestra de trabajadores públicos donde se demostró una correlación directa y significativa de los factores, con índices de .168 a .628 los mismos que evidencian niveles que van desde insuficiente y muy buenos. Por su parte, la validez de constructo se realizó por medio del AFC con una bondad de ajuste de .644 a .681 que es un ajuste no razonable, teniendo además un error aproximado de medio cuadrático de .104 que equivale a no admisible y cargas factoriales superiores a .20. La confiabilidad de la consistencia interna se determinó a través de Alfa de Cronbach, obteniéndose para la versión general un .806 y para las dimensiones; Afectividad un .748, normativo, 704 y para continuidad 0.746 (Figueroa, 2016)

3.5. Procedimientos

La recopilación de los datos, en primer lugar, se requirió del permiso del director – jefe de centro médico de manera formal por escrito para poder realizar la recopilación de los datos, luego se preparó el material y los recursos necesarios para tal fin. La aplicación del cuestionario se realizó de manera presencial teniendo en cuenta los protocolos de seguridad establecidos por el ministerio de salud y el propio establecimiento. Para ello se comunicó de manera verbal a los compañeros trabajadores del área, a quienes se les informó y solicitó su colaboración y consentimiento para que pudieran responder el cuestionario de preguntas sobre compromiso organizacional. La recolección de información tuvo una duración de 6 días, en la se pudo encuestar a la totalidad de trabajadores del área con ciertas excepciones de aquellos que se encontraron con descanso médico o permisos por cuestiones de salud.

Una vez recolectada la información a través del cuestionario, se procedió a la revisión y depuración de cada uno de los instrumentos para ver la integridad y correspondencia de cada uno, luego los datos fueron vaciados a una base de datos en excel.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos fueron analizados a través del programa excel para elaborar la matriz, luego se trasladaron a programa informático SPSS versión 25 para el análisis descriptivo; estos resultados se expusieron en tablas con cada una de las interpretaciones teniendo en consideración los objetivos del estudio.

3.7. Aspectos éticos

Se han tenido en consideración, durante todo el proceso del estudio, a través de las consideraciones de los principios de autonomía, justicia, no maleficencia y la beneficencia. Es así que en el principio de autonomía se tuvo en cuenta la independencia para que cada persona decida participar del estudio, previamente de brindó información detallada donde se aclararon algunas dudas y también a través de la firma de adhesión del consentimiento informado, donde se detallaron las condiciones de la investigación; por otro lado, se tuvo en cuenta el principio de no maleficencia y del beneficio, en el cual siempre se ha tenido en consideración no hacer ni tener intenciones de dañar o hacer el mal a los participantes, al ambiente, ni a la sociedad; por el contrario, siempre se ha tenido presente que toda investigación debe proponer acciones para el bienestar de las personas y de la sociedad. En todo momento se mantuvo el principio de justicia, brindando en todo momento un trato humanitario y de respeto a los participantes, con equidad, dignidad y de respeto a las diferencias individuales (Universidad Cesar Vallejo, 2020).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de compromiso organizacional en personal de medicina transfusional y banco de sangre del Centro Médico Naval Bellavista Callao, 2021

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	30,0
Medio	21	42,0
Alto	14	28,0
Total	50	100,0

En la tabla 1 se observa que el 42,0% (21) de los encuestados presentan nivel medio de compromiso organizacional, el 30,0% (15) que muestran el nivel bajo y el 28,0% (14) se encuentran en el nivel alto.

Tabla 2

Nivel de compromiso afectivo en personal de medicina transfusional y banco de sangre del Centro Médico Naval Bellavista Callao, 2021

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	30,0
Medio	20	40,0
Alto	15	30,0
Total	50	100,0

En la tabla 2 se observa que el 40,0% (20) de los encuestados presentan nivel medio de compromiso afectivo, el 30,0% (15) que muestran el nivel bajo y el 30,0% (15) se encuentran en el nivel alto.

Tabla 3

Nivel de compromiso de continuidad en personal de medicina transfusional y banco de sangre del Centro Médico Naval Bellavista Callao, 2021

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16	32,0
Medio	23	46,0
Alto	11	22,0
Total	50	100,0

En la tabla 3 se observa que el 46,0% (23) de los encuestados presentan nivel medio de compromiso de continuidad, el 32,0% (16) que muestran el nivel bajo y el 22,0% (11) se encuentran en el nivel alto.

Tabla 4

Nivel de compromiso normativo en personal de medicina transfusional y banco de sangre del Centro Médico Naval Bellavista Callao, 2021

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	17	34,0
Medio	18	36,0
Alto	15	30,0
Total	50	100,0

En la tabla 4 se observa que el 36,0% (18) de los encuestados presentan nivel medio de compromiso normativo, el 34,0% (17) que muestran el nivel bajo y el 30,0% (15) se encuentran en el nivel alto.

V. DISCUSIÓN

A partir de los resultados, se puede visualizar un predominio del nivel medio (42%) y bajo (30%) y nivel alto (28%) de compromiso organizacional en los trabajadores de medicina transfusional y banco de sangre del Centro Médico Naval Bellavista, esto se caracteriza por ser un reflejo de la orientación emocional, el reconocimiento y de la obligación moral de continuar en la organización (Meyer y Allen, 1997). Estos resultados tienen coincidencia con los de Avellaneda (2018) quien encontró que el 28.0% muestra un óptimo compromiso organizacional, el 48.0% medio o moderado y un 24% nivel débil, estos datos reflejan similitudes en el número de la muestra, en personal de salud y en el instrumento utilizado que fue el mismo utilizado en este estudio; así mismo se encontró similitud con el estudio de Maldonado, Ramírez, García y Chairez (2014), pero esta vez con profesores, donde también existe un predominio del nivel medio de compromiso, para lo cual también se utilizó el mismo instrumento, además no se encontraron diferencias en el compromiso organizacional según las variables de género, edad, estado civil y antigüedad laboral. Estas similitudes pueden estar asociadas a que en su mayoría los colaboradores de las organizaciones tienden a expresar una conexión afectiva, compromiso de continuidad y lealtad hacia la institución o centro de trabajo, además de expresar cierta gratitud, donde de una u otra manera ven cumplir sus metas, deseos y expectativas (Robbins, 1998).

Contrariamente Flores (2017), en los trabajadores de la Red de Salud del Rímac en Lima, encontró que el 5.5% de los trabajadores presentan compromiso organizacional bajo, un 34.9% nivel medio o regular y 59.6% compromiso organizacional alto, en este mismo orden de ideas, Melgarejo (2018), al comparar el compromiso en los trabajadores CAS y nombrados de la oficina de recursos humanos del Minedu, se encontró que el 87.5% presentan compromiso organizacional medio y 12.5% nivel alto, por su parte, en el personal CAS, también se reportó un 87.5% compromiso medio, un 10.9% alto y sólo 1.6% niveles bajos de compromiso organizacional, aquí se puede apreciar un alto predominio del nivel medio tanto en el personal nombrado como en el contratado; hay que comprender que el nivel medio no necesariamente es considerado como una característica óptima de compromiso, por el contrario, es una percepción límite entre el nivel

inferior o de manera positiva tendiente al nivel superior, donde los trabajadores establecen una percepción hacia la organización, una forma de asumir la responsabilidad y una razón de permanencia (Torres y Díaz 2012).

En el caso de Guevara (2017) en profesionales de la salud de la unidad de cuidados intensivos neonatales y de los servicios médicos pediátricos, se evidenció una tendencia al nivel fuerte en un 83% y contrariamente los profesionales del Servicio de Medicina Pediátrica tuvo una predominancia del nivel débil con 60% de los encuestados; como se puede apreciar en este caso, a pesar de pertenecer a un mismo establecimiento de salud, el desempeñarse en distintos servicios, puede resultar en diferentes niveles de compromiso organizacional como en éste caso; sin embargo, no hay que olvidar que el compromiso organizacional es una condición psicológica y una actitud del colaborador que se caracteriza por la relación entre la organización y los empleados, por lo que este estado posee influencia en la percepción y decisión de permanencia o no en la empresa (Meyer y Allen, 1997).

Con respecto a la dimensión de compromiso afectivo en los trabajadores del centro de medicina transfusional y banco de sangre del Centro Médico Naval Bellavista, el 40% presentan nivel medio, 30% nivel bajo y 30% nivel alto, en este mismo sentido, Avellaneda (2018), es quién más se acerca al resultados con un 24% en el nivel óptimo, el 54% moderado y 22% nivel débil o bajo; principalmente en el nivel; por el contrario, Flores (2017) en trabajadores de la Red de Salud del Rímac, reportó un 8.3% en nivel de compromiso afectivo bajo, 33.9% compromiso afectivo medio o regular y el 57.8% compromiso afectivo alto; en la ciudad de Quito, Manzano (2017) en docentes del sector educación, encontró un predominio del compromiso afectivo en el 54%, de los docentes, éste componente, parece ser un antecesor de las conductas deseadas para la empresa y es una particularidad encontrada que predomina más en las mujeres. El compromiso afectivo, es una dimensión que tiene que ver con la relación emocional que establecen los individuos con la organización, se pone de manifiesto, como un vínculo emocional para percibir la satisfacción de necesidades psicológicas básicas y sus expectativas (Meyer, Allen y Smith, 1993), o también como un vínculo en el que se anima a los trabajadores a disfrutar y experimentar la alegría de trabajar en la organización; gracias a esta conexión, surgen los colaboradores comprometidos, porque además,

están motivados a luchar por las metas y resultados de sus organizaciones (Johnson y Chang, 2006).

En relación a la dimensión de compromiso de continuidad en los trabajadores del centro de medicina transfusional y banco de sangre del Centro Médico Naval Bellavista, el 46,0% presentan niveles medios, 32% niveles bajos y 22% niveles altos; este tipo de compromiso de continuidad, hace referencia a la conciencia de los costos asociados que conllevan al abandono de la organización y tienen que ver también con la manera en que se obtienen los costos financieros, físicos y psicológicos y porque existen escasas oportunidades para buscar otro trabajo, si decidiera renunciar al que se tiene (Meyer, Allen y Smith, 1993), por su parte, Arias, Varela, Loli, y Quintana (2003), indican que la antigüedad de un empleado en una organización, ha gestado una lealtad y no quiere dejarla. En relación a los resultados, estos datos concuerdan con los de Avellaneda (2018) quién encontró que el 30% presentan un compromiso continuo óptimo, el 42% moderado y el 28% compromiso de continuidad débil; sin embargo existen ciertas contradicciones con los resultados de Flores (2017) en trabajadores de la Red de Salud del Rímac, quien evidenció un 36.7% en el nivel medio, el 18.3% en el nivel bajo y un 45% en nivel alto en compromiso de continuidad, así también no concuerdan con los datos de Manzano (2017) en Ecuador, quién reportó un 52% en nivel óptimo de compromiso de continuidad en los trabajadores docentes.

Hay que mencionar que existen algunos factores que determinan el compromiso organizacional, entre estos, se pueden mencionar las características del trabajo, la naturaleza de las recompensas, la apreciación que posee cada trabajador a través de los beneficios compartidos, las oportunidades del empleo, las relaciones interpersonales en la organización y de algunas características sociodemográficas como el género, la edad y la antigüedad (Villa, 2005).

Finalmente, en razón a la dimensión de compromiso normativo en los trabajadores del centro de medicina transfusional y banco de sangre del Centro Médico Naval Bellavista el 36% presentan nivel medio, 34% nivel bajo y el 30% nivel alto, en este sentido, los trabajadores con este tipo de compromiso, manifiestan que tienen una percepción y sentido del deber para seguir trabajando porque aseguran que deben hacerlo; esto es una experiencia socializada que

enfatisa el sostenimiento de la lealtad a cambio de beneficios, así también, creen que los colaboradores tienen la obligación de recompensar a la organización (Meyer et al. 1993), es la fidelidad, que todo trabajador tiene a la institución y opta por no retirarse o jubilarse y sigue trabajando, aceptan y respetan las normas, la ética y reglas de su organización (Arias et al. 2003). Estos resultados no concuerdan con Flores (2017), porque los trabajadores de la Red de Salud del Rímac, reportaron el 7.3% nivel bajo, 35.8% nivel regular y 56.9% nivel alto en compromiso normativo, como se puede evidenciar solo el nivel medio o regular se asemeja con los resultados del presente estudio; sin embargo el estudio de Avellaneda (2018), difiere de los dos anteriores, al reportar un 56% en el nivel moderado y 20% nivel débil, como se puede apreciar los datos se dispersan en otros niveles.

Como se puede observar en los resultados del presente estudio, los niveles de compromiso se distribuyen notoriamente en los niveles medios, altos y bajos, así también en la mayoría de estudios revisados, sin embargo, en otros países de América Latina el compromiso organizacional se encuentra en primer lugar debido a que 7 de cada 10 trabajadores se encuentra vigorosamente comprometido con su empresa; esto podría explicarse porque existen algunos atributos económicos, sociales o culturales en cada país que valoran los colaboradores. Por esta razón, un trabajador desarrollaría mayor grado de pertenencia y compromiso con su organización cuando se siente parte de la empresa (Ministerio de Trabajo de Ecuador, 2019); asimismo cuando se siente respetado y valorado de manera que se ve reflejado en el rendimiento y en la productividad de la organización y en cada uno de los trabajadores (Menech et al. 2016).

VI. CONCLUSIONES

Primera. – En el personal de medicina transfusional y banco de sangre del centro médico naval de Bellavista predomina el nivel medio de compromiso organizacional, seguido del nivel bajo; esto indica que el compromiso es el reflejo de la orientación emocional, el reconocimiento y de la obligación moral de continuar en la institución.

Segunda. – En el personal de medicina transfusional y banco de sangre del centro médico naval de Bellavista prevalece el nivel medio de compromiso afectivo, seguido del nivel bajo, esto revela que la relación emocional que establecen los colaboradores con la empresa no es del todo satisfactoria, ni cubren sus expectativas básicas.

Tercera. – En el personal de medicina transfusional y banco de sangre del centro médico naval de Bellavista, también predomina los niveles medios y bajos de compromiso de continuidad, lo que expresa que estos trabajadores prefieren continuar laborando en la institución por temor a no conseguir otro trabajo, o simplemente perciben escasas oportunidades para conseguirlo.

Cuarta – En el personal de medicina transfusional y banco de sangre del centro médico naval de Bellavista, el 70% de estos colaboradores están en nivel medios y bajos de compromiso normativo, lo que quiere decir que se sienten con el deber de seguir trabajando, lo hacen por lealtad y por los beneficios que reciben.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. – Teniendo en cuenta los resultados se sugiere a la organización tener en cuenta los resultados del presente estudio, principalmente aquellos que se encuentran en niveles medios y bajos cuyas cifras superan al 70%, esto porque el compromiso organizacional es débil y a partir de ello propongan programas de reactivación y mejora.

Segunda. – De igual manera se sugiere analizar los resultados de cada una de las dimensiones como es el compromiso afectivo, de continuidad y normativo para implementar opciones de mejora en los trabajadores.

Tercera. – Continuar desarrollando trabajos de investigación en trabajadores de este y otros establecimientos de salud y con poblaciones más amplias para obtener información relevante sobre esta variable de estudio y asociadas con otras variables que permita ampliar y profundizar la información

Cuarta. – Validar el instrumento de medición sobre compromiso organizacional en personal de salud que permita obtener datos más confiables en próximas investigaciones.

REFERENCIAS

- Abanto, S. D. (2017). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una Institución de Salud Pública de Sullana*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego]. https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/2881/1/RE_PSICO_USAN.ABANTO_COMPROMISO.ORGANIZACIONAL_DATOS.PDF
- Addae, H. M., Parboteeah, K. P. y Velinor, N. (2008). Role stressors and organizational commitment: public sector employment in St Lucia. *International Journal of Manpower* 29 (6): 567-582. https://www.researchgate.net/publication/46545683_Role_stressors_and_organizational_commitment_Public_sector_employment_in_St_Lucia
- Aldana, E., Tafur, J. y Leal, M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla – Colombia. *Revista ESPACIOS*. Vol. 39 (Nº 11). <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/1974>
- Arias, F., Varela, D., Loli, A. y Quintana, M. (2003). El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. *Revista de Investigación en Psicología*, 6 (2), 17. https://www.researchgate.net/publication/313618136_El_compromiso_organizational_y_su_relacion_con_algunos_factores_demograficos
- Avellaneda, D. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en el personal de un Centro de salud. San Juan de Miraflores 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14348/Avellaneda_VDJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. España: Uned
- Chiavenato, I. (1992). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (3ºed.). México: McGraw-Hill

- Chicaiza, K. (2020). *La comunicación organizacional y su influencia en el compromiso organizacional de los empleados del distrito de salud salcedo 05D06 salcedo*. [Tesis de licenciatura, Universidad Tecnológica Indoamérica]. <http://201.159.222.95/bitstream/123456789/1632/1/Karina%20Lisbeth%20Chicaiza%20Pastu%c3%b1a.pdf>
- D'Agostino, A. (Noviembre 21, 2015). *El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema*. Diario Gestión. <https://archivo.gestion.pe/empleo-management/87-empresas-considera-que-falta-compromiso-laboral-su-principal-problema-2149055>
- Figuroa, C. (2016). *Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/263/figuroa_dc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Flores, F. (2017). *El compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Red de Salud del Rímac, Lima, 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6139/Flores_BFY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fuentes, P. (2015). *Compromiso organizacional: Contribución de una gestión estratégica de recursos humanos sobre una perspectiva de marketing*. [Tesis doctoral, Universidad de Sevilla]. <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/40204/Final%20Documento%20Pedro%20Fuentes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gonzales, J & Shupingahua, M. (2020). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en el sector salud*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Unión]. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3898/Janeth_Trabajo_Bachillerato_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y

- Guevara, R. (2017). *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 de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14300/Guevara_ZRE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Educación.
- Johnson, R.E. & Chang, C.H. (2006). It is to continuance as we is to affective: the relevance of the selfconcept for organizational commitment. *Journal of vocational Behavior*,27(5),549-570. https://www.researchgate.net/publication/200824374_I_is_to_continuance_a_s_We_is_to_affective_The_relevance_of_the_self-concept_for_organizational_commitment
- Kerpen, D. (Febrero 18, 2015). *Ocho conductas que arruinan el clima laboral en la oficina*. Diario Gestión. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/ocho-conductas-arruinan-clima-laboral-oficina-77447-noticia/>
- Maldonado, S., Ramírez, M., García, B. y Chairez, A. (2014). Compromiso Organizacional de los Profesores de una Universidad Pública. *Conciencia Tecnológica*, (47) 12-18. <https://www.redalyc.org/pdf/944/94431297002.pdf>
- Manzano, A. (2017). *Estrategia de fortalecimiento del compromiso organizacional y sentido de pertenencia en los docentes de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán, Quito*. [Master's thesis, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5615/1/T2268-MDTH-Manzano-Estrategia.pdf>

- Martín, N., Martín, V. y Trevilla, C. (2009). The influence of employee motivation on knowledge transfer. *Journal of Knowledge Management*, 13(6), 478–490. <http://dx.doi.org/10.1108/13673270910997132>
- Melgarejo, S. (2018). *Compromiso organizacional de los servidores CAS y nombrados de la Oficina General de Recursos Humanos del Minedu-2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27188/Melgarejo_MSE.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR0NF9i6up25LYdGHSLCIhAtGWPit9qosGHRvf3n4N7khu4p6paVxInltn0
- Menech, V., Cordero, A., & Gómez, T. (2016). *Medición del compromiso laboral y su importancia en los resultados de la empresa*. (Seminario de título). <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/139537/Medici%C3%B3n%20del%20compromiso%20laboral%20y%20su.pdf?sequence=1>
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1 (1), 61-89. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/105348229190011Z>
- Meyer, J.P., Allen, N.J., & Smith, C.A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78(4), 538. https://www.researchgate.net/publication/211391140_Commitment_to_Organizations_and_Occupations_Extension_and_Test_of_a_Three-Component_Conceptualization
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications. <http://sk.sagepub.com/books/commitment-in-the-workplace>
- Meza, L. (2018). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15408/Meza_BLE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Meza, Y. (2017). *Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral de los Trabajadores del Centro de Salud El Buen Pastor del distrito El Porvenir, 2017*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11551/meza_ly.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ministerio de Trabajo de Ecuador (2019). *Ministerio del Trabajo apoyará a miembros de la Policía Nacional en medición de clima laboral y cultura organizacional*. <http://www.trabajo.gob.ec/ministerio-del-trabajo-apoyara-amiembros-de-la-policia-nacional-en-medicion-de-clima-laboral-y-culturaorganizacional/>

Mowday, R., Steers, R. & Porter, L. (1997). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 224-247. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0001879179900721>

O'Reilly, C. & Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 492-499. <https://www.scienceopen.com/document?vid=c873af7a-c973-4433-bf1b-56c5dfe7358d>

Pérez, J. (2018). *Nivel de satisfacción laboral en el personal de salud del servicio de pediatría del Hospital III Yanahuara ESSALUD Arequipa, 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Santa María]. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/7532/70.2342.M.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Robbins, S. (1998). *La Administración en el Mundo de Hoy*. México: Prentice Hall

Sánchez, H.; Reyes, C. & Mejía, K. (2018). *Manual de términos de investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma.

- Trofimov, A., Bondar, L., Trofimova, D., Miliutina, K., Riabchych, L., (2017). Organizational commitment factors: role of employee work engagement. *Revista Espacios* Vol.38 (24), 18. https://www.researchgate.net/publication/317234785_Organizational_commitment_factors_Role_of_employee_work_engagement
- Torres, L. y Díaz, J. (2012). *Compromiso organizacional: actitud laboral asertiva para la competitividad de las organizaciones*. *Revista Universia*, 8(15), 68-81. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3934774>
- Universidad Cesar Vallejo (2020). *Código de ética en investigación*. Resolución del consejo universitario N° 0262-2020/ Universidad Cesar Vallejo.
- Uribe, J. (2016). *Psicología del trabajo: Un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad*. <https://books.google.com.pe/books?id=03vWDAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=psicologia+organizacional&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwjz89KJ5cXVAhVEOCYKHVT9Do84HhDoAQg5MAQ#v=onepage&q&f=false>
- Villa, M. (2005). *Relación entre compromiso laboral y satisfacción laboral en una empresa del sector femenino*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Andres Bello]. <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAP1795.pdf>
- Wills, N., Cevallos, M., Sadi., G & Ancin, I. (2017). La relación entre la satisfacción con la comunicación interna y el compromiso organizacional: el caso de una universidad ecuatoriana. *Austral Comunicación*, 6(1), 133-160. <https://doi.org/10.26422/aucom.2017.0601.wil>

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia interna

VARIABLE	PROBLEMA	OBJETIVO	METODOLOGÍA
Compromiso organizacional	¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional en personal de medicina transfusional y banco de sangre del Centro Médico Naval Bellavista Callao, 2021?	OBJETIVO GENERAL Determinar el nivel de compromiso organizacional en personal de medicina transfusional y banco de sangre del Centro Médico Naval Bellavista Callao, 2021	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Nivel: Descriptivo Diseño: No experimental, transversal
		OBJETIVOS ESPECÍFICOS Identificar el nivel de compromiso afectivo en personal de medicina transfusional y banco de sangre del Centro Médico Naval Bellavista Callao, 2021 Establecer el nivel de compromiso de continuidad en personal de medicina transfusional y banco de sangre del Centro Médico Naval Bellavista Callao, 2021 Describir el nivel de compromiso normativo en personal de medicina transfusional y banco de sangre del Centro Médico Naval Bellavista Callao, 2021	

Anexo 2: Matriz de operacionalización de la variable

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Compromiso organizacional	Es un estado psicológico, que caracteriza la relación entre los empleados y la organización; este estado tendrá un impacto en la decisión de seguir siendo miembro de la organización (Meyer y Allen, 1997).	Será medido a través de Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1993), cuenta con 18 ítems, 3 dimensiones y los siguientes niveles (débil, moderado, fuerte). Adaptado por Figueroa (2016)	Compromiso afectivo	Sentimientos positivos o identificación con la empresa	Ordinal
			Compromiso de continuidad o permanencia	Estado de dependencia, donde los intereses son línea base para los trabajadores, para continuar en la empresa o renunciar.	
			Compromiso normativo	Adhesión del empleado con su empresa, sintiéndose en deuda por la oportunidad.	

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de compromiso organizacional

Instrucciones: A continuación, se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa u organización para la que trabajan. Por favor indique el grado De Acuerdo o Desacuerdo con cada afirmación que aparece en la parte superior del cuestionario. Marque con un ASPA (X) su número de elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero.

TDA	DA	LA	NA/ND	LD	ED	TED
Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Levemente de Acuerdo	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	Levemente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo

N°	ITEMS	TDA	DA	LA	NA/ND	LD	ED	TED
1	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.							
2	En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.							
3	No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.							
4	No me siento emocionalmente ligado a la organización.							
5	No me siento como "parte de la familia" en esta organización.							
6	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.							
7	Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.							

8	Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.							
9	Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.							
10	Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.							
11	Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.							
12	Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles							
13	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.							
14	Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.							
15	Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.							
16	La organización donde trabajo merece mi lealtad.							
17	No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.							
18	Siento que le debo mucho a esta organización.							

MUCHAS GRACIAS POR SU APOYO

Anexo 4: Cartas de solicitud de autorización del uso del cuestionario para el desarrollo de trabajo de investigación del centro donde se ejecutó la investigación

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

San Miguel, 08 de febrero de 2021

Sr. Capitán de Fragata SM (MC) Mario ORTIZ Mondragón

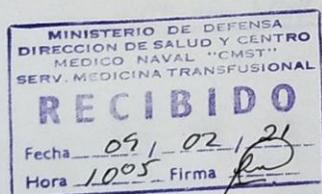
Jefe del Servicio de Medicina Transfusional y Banco de Sangre del Centro Médico Naval Cirujano Mayor Santiago Távara "CMST"

AV. Avenida Venezuela Alt. Cuadra 26 Bellavista – Callao

Presente. –

Yo Eloy Mac CARDENAS Quinto, identificado con DNI Nro. 43729475, código universitario Nro. 7002622372, con domicilio Av. Escardo Nro. 945, San Miguel. Ante Ud. respetuosamente me presento y expongo: Que estando, Matriculado en el Programa de estudios de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo para optar el grado de Licenciado en Psicología; solicito a Ud., aplicar el uso del cuestionario de compromiso organizacional al personal del Servicio de Medicina Transfusional y Banco de Sangre para desarrollar mi trabajo investigación sobre: "**Compromiso Organizacional en el personal de Medicina Transfusional y Banco de Sangre del Centro Médico Naval Bellavista Callao, 2021**", agradezco por antelación se me brinde las facilidades del caso, en el servicio que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.



Atentamente
Eloy Mac CARDENAS Quinto
DNI 43729475

Anexo 5: Cartas de solicitud de autorización del uso del nombre de la institución del centro donde ejecutó la investigación

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

San Miguel, 08 de febrero de 2021

Sr. capitán de Fragata SN (MC) Mario Ortiz Mondragón

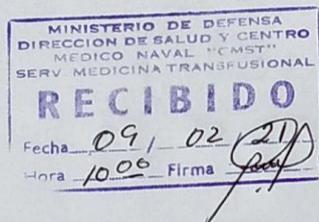
Jefe del Servicio de Medicina Transfusional y Banco de Sangre del Centro Médico Naval Cirujano Mayor Santiago Távara "CMST"

AV. Avenida Venezuela Alt. Cuadra 26 Bellavista-Callao

Presente. -

Yo Eloy Mac CARDENAS Quinto, identificado con DNI Nro. 43729475, código universitario Nro. 7002622372, con domicilio Av. Escardo Nro. 945, San Miguel. Ante Ud. respetuosamente me presento y expongo: Que estando, Matriculado en el Programa de estudios de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo; solicito a Ud., permiso para el uso del nombre de la institución y el servicio que está bajo su dirección. al realizar mi trabajo de investigación sobre: "**Compromiso Organizacional en el personal de Medicina Transfusional y Banco de Sangre del Centro Médico Naval Bellavista Callao, 2021**" para optar el grado de Licenciado en Psicología.

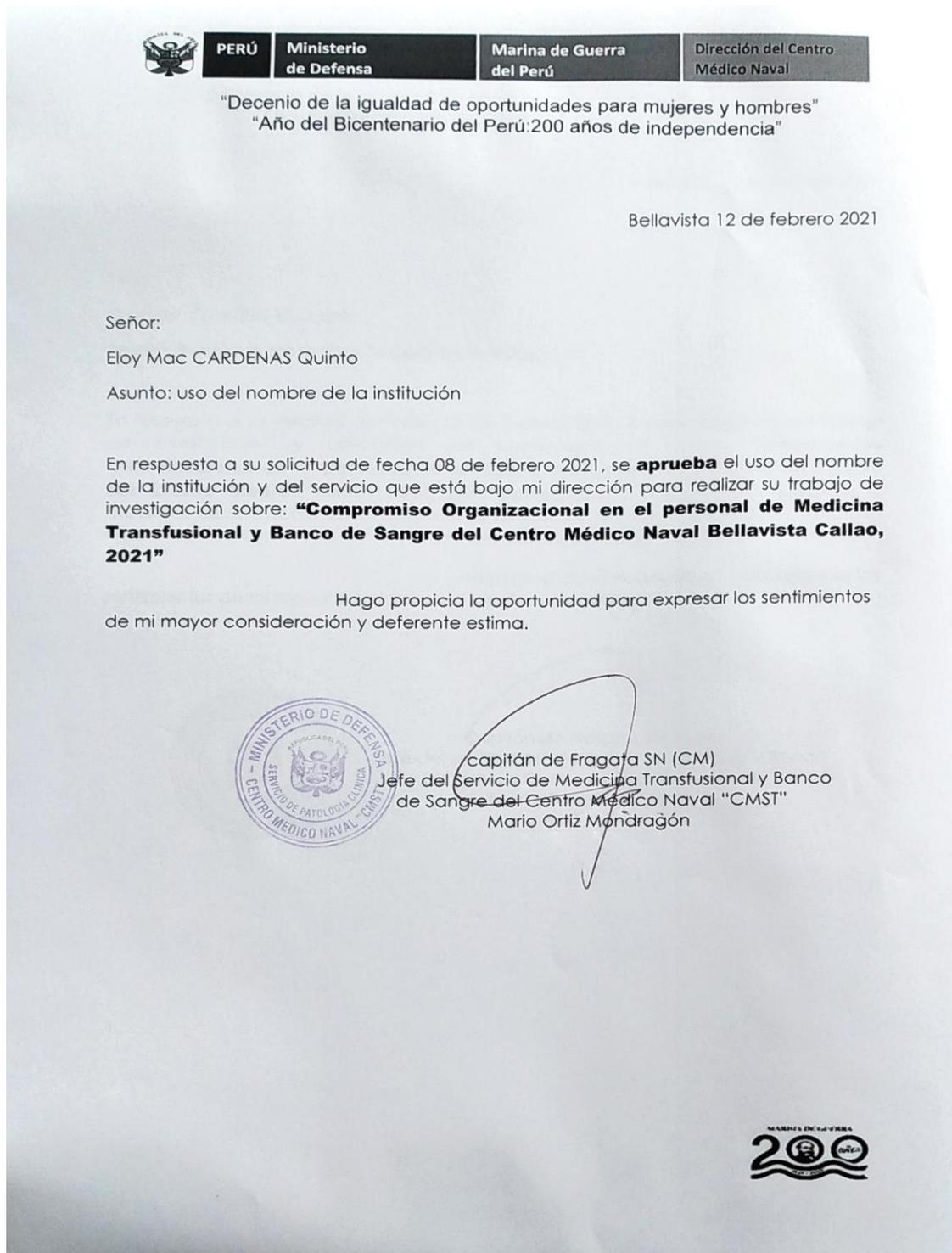
por lo expuesto: Ruego a usted acceder a mi solicitud.



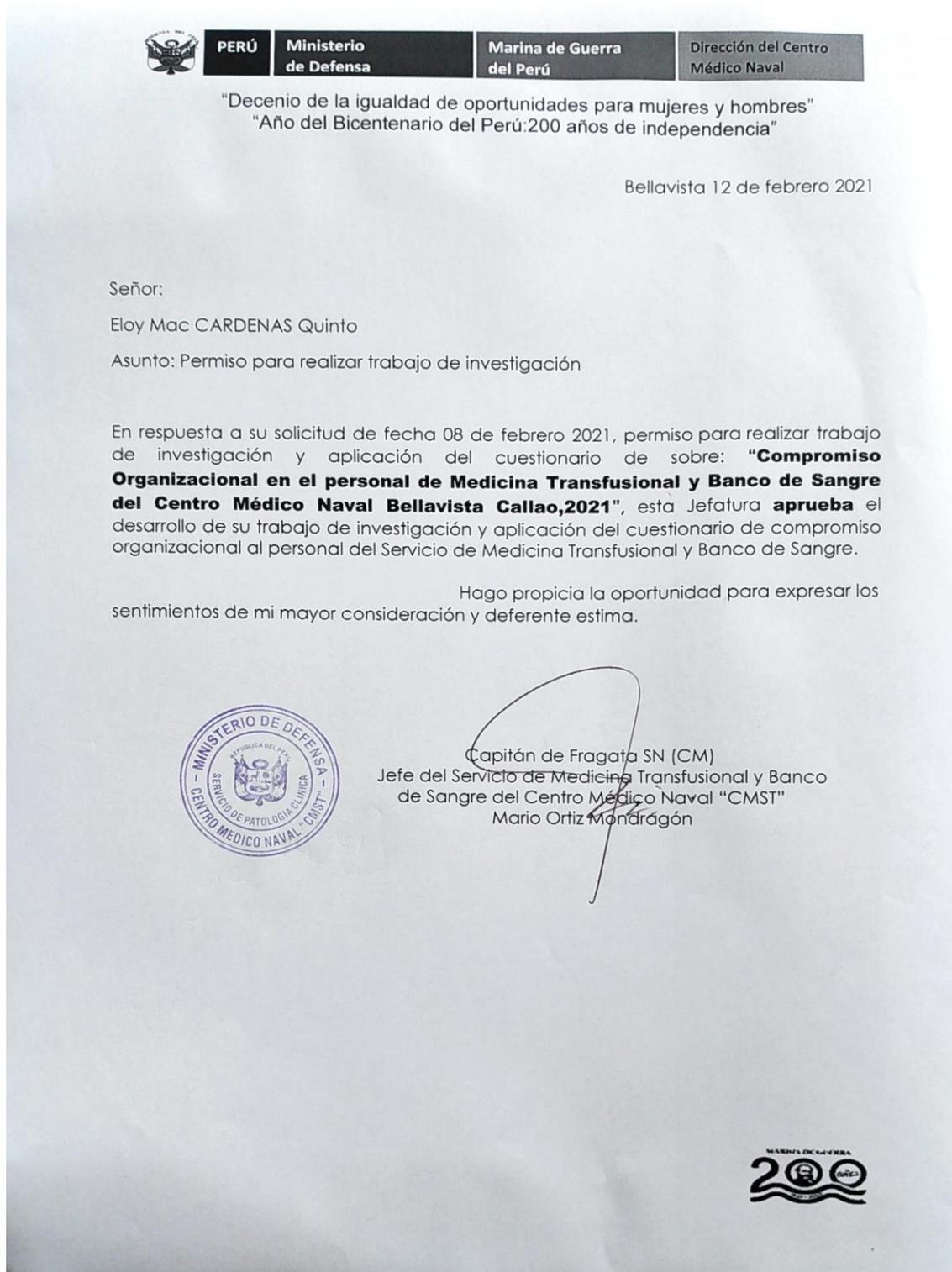
Atentamente.

Eloy Mac CARDENAS Quinto
DNI 43729475

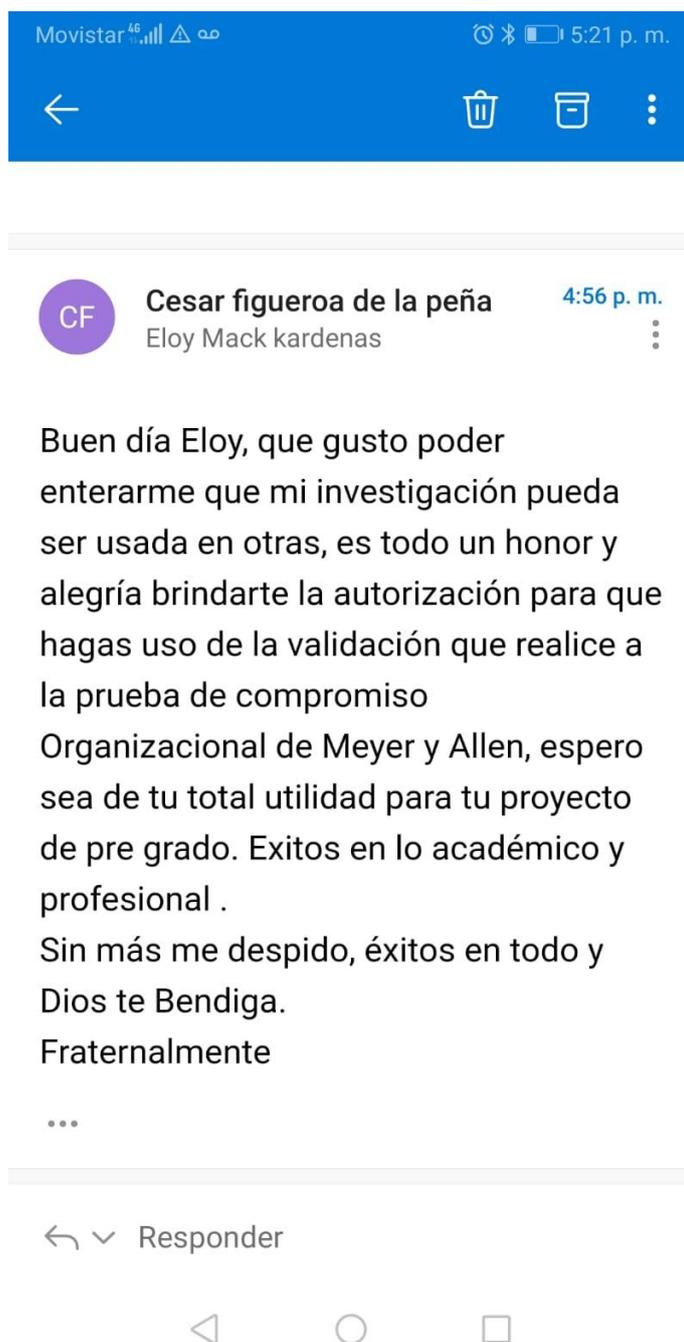
Anexo 6: Cartas de autorización firmada de la autoridad que aprueba el uso del nombre de la institución del centro donde ejecutó la investigación



Anexo 7: Cartas de autorización firmada del permiso para realizar el trabajo de investigación y aplicación del cuestionario del centro donde se ejecutó la investigación



Anexo 8: Autorización de uso de instrumento



Anexo 9: Consentimiento informado

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Consentimiento informado

Es grato dirigirme a usted, mi nombre es Eloy Mac CARDENAS Quinto, soy estudiante del Programa de estudios de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo del distrito de Ate, por medio de este documento deseo que me brinde su consentimiento para que participe en la presente investigación cuyo objetivo es "Determinar el nivel de compromiso organizacional en personal de Medicina Transfusional y Banco de Sangre del Centro Médico Naval Bellavista Callao, 2021". Para aplicación de los instrumentos se tomarán 20 minutos aproximadamente y se realizara en las horas de tutoría, sin interferir en otras actividades académicas, por la cual ha sido coordinado previamente con el director de su institución. Si usted acepta participar en la investigación tendrá que traer el documento firmado y llenado con los datos solicitados. Además, los resultados de la evaluación serán estrictamente confidenciales, es decir se respetará los datos brindados. Así mismo, solo serán utilizados para propósitos investigativos. Usted es libre de poder participar y cualquier duda que tenga al respecto puede decirme en cualquier momento.

Agradezco su valiosa participación

Eloy Mac CARDENAS Quinto

Atentamente.

Yotrabajador
(a) del servicio de Medicina Transfusional y Banco de Sangre del Centro Médico Naval Bellavista Callao, confirmo mi participación en la presente investigación que está realizando el estudiante Eloy Mac CARDENAS Quinto del Programa de estudios de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo del distrito de Ate.

Anexo 10: Características generales de la población según sexo

Tabla 5

Características generales de la población según sexo

Profesionales	Hombres		Mujeres		Total	
	F	%	F	%	F	%
Médicos	04	26,7	01	2,9	05	10,0
Tecnólogos médicos	05	33,3	08	22,9	13	26,0
Técnicos de laboratorio	06	40,0	26	74,2	32	64,0
Total	15	100,0	35	100,0	50	100,0

Anexo 11: Validez y confiabilidad de la versión adaptada

Cuestionario de compromiso organizacional

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario de compromiso organizacional

Autores: Meyer y Allen

Año: 1993

Procedencia: Estados Unidos

Objetivo: Establecer el nivel de compromiso organizacional que tienen los colaboradores de una empresa

Estructuración: Conformado por 3 componentes: afectivo con 6 ítems, (6,9,12,14,15,18), continuidad, con 6 ítems (1,3,4,5,16,17) y normativo, con 6 ítems (2,7,8,10,11,13)

Administración: individual o colectiva

Edad: 18 años en adelante

Validez: El instrumento se validó a través del análisis factorial confirmatorio obteniendo valores del índice relativo de no centralidad para tres factores de 0.972 y el índice de ajuste normado parsimonioso 0.89 probando que el cuestionario es replicable. Los ítems de los factores del instrumento de compromiso; tiene cargas factoriales en el factor Afectivo con valores que oscilan entre 0.410 a 0.749; en el factor de Continuidad entre 0.459 a 0.700 y en el factor Normativo entre 0.580 a 0.735, siendo significativas ($p < .05$) (Meyer y Allen, 1991).

Confiabilidad: La confiabilidad se evaluó a través de la consistencia interna usando el coeficiente de Alfa de Cronbach para el factor afectivo se obtuvo 0.85, continuidad 0.83 y Normativo 0.77. Además, en un estudio ejecutado en 1996 validaron la confiabilidad encontrando un coeficiente de confiabilidad de 0.79 para el cuestionario y la consistencia interna de los factores afectivo, continuidad y normativo, son 0.85, 0.79 y 0.73 respectivamente (Meyer y Allen, 1991).

Para el presente estudio se utilizó la validación peruana de Figueroa (2016), quien hizo la validez de constructo a través del Item-test corregido del cuestionario en trabajadores públicos donde se demostró correlación directamente y muy significativa factores, con puntajes que oscilan entre 0.168 y 0.628 los cuales se muestran entre el nivel insuficiente y muy bueno. La validez de constructo evaluada a través del análisis factorial confirmatorio obtuvo índices de bondad de ajuste entre 0.644 a 0.681 que identifica un ajuste no razonable del modelo, también el error de aproximación medio cuadrático evidenció un valor de 0.104 que califica al modelo como no admisible y encontró cargas factoriales mayores a 0.20. Se determinó la confiabilidad del instrumento, a través de la consistencia interna del Alfa de Cronbach para el cuestionario general fue de 0.806 y para los factores; Afectivo 0.748, Continuidad 0.746 y Normativo 0.704.

Anexo 12: Baremos y confiabilidad de la prueba

Baremos de las puntuaciones

	Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Compromiso de continuidad	Compromiso normativo	Nivel
Mínimo	49	14	18	11	
Máximo	122	41	41	41	
5	59,00	18,00	20,55	13,20	
10	62,30	21,00	21,10	19,10	
15	68,95	24,65	22,65	20,65	
20	72,20	25,00	23,00	22,20	Bajo
25	73,00	25,00	24,00	23,00	
30	74,30	27,30	24,00	24,00	
35	79,70	28,00	25,00	24,85	
40	80,40	29,40	26,00	26,00	
45	82,95	30,00	26,00	26,00	
50	84,00	31,50	27,00	27,00	
55	85,10	32,00	28,05	29,00	Medio
60	91,00	32,60	29,00	29,00	
65	96,00	34,00	32,00	31,15	
70	97,00	34,70	33,00	32,70	
75	99,75	36,00	33,00	33,00	
80	106,40	36,00	34,80	34,80	
85	110,40	39,00	38,35	37,35	
90	117,80	39,00	39,90	38,90	Alto
95	120,00	41,00	40,45	39,45	
100	122,00	41,00	41,00	41,00	

Baremos de la escala general y por dimensiones

Nivel	Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Compromiso de continuidad	Compromiso normativo
Bajo	49-74	14-27	18-24	11-24
Medio	75-97	28-34	25-33	25-32
Alto	98-122	35-41	34-41	33-41

Coefficiente de confiabilidad del cuestionario

Alfa de Cronbach	N de elementos
,909	18

En el coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach es 0,909 para el cuestionario de compromiso organizacional, estos resultados nos indican que el instrumento es confiable.

Anexo 13: Base de datos crudos

N°	Compromiso organizacional																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	6	5	2	3	2	2	5	4	2	2	1	2	3	4	4	6	5	4
2	6	7	2	2	2	7	6	6	6	4	3	3	3	6	6	6	6	7
3	7	6	6	6	6	7	7	7	7	6	6	7	6	6	7	7	7	7
4	6	5	4	3	4	4	2	3	2	1	2	3	2	2	2	6	6	5
5	7	7	5	5	5	7	7	6	6	6	5	5	5	6	6	7	6	6
6	7	6	2	3	3	7	7	7	2	2	2	2	2	2	7	7	7	7
7	7	6	2	2	2	6	5	3	3	3	3	3	3	6	3	5	4	4
8	6	6	6	5	5	6	5	6	6	6	5	7	5	7	6	7	7	7
9	6	7	7	6	6	7	7	6	6	6	7	7	6	7	6	7	6	6
10	6	2	4	2	2	6	6	6	6	1	2	2	2	6	2	6	6	6
11	6	5	3	2	5	5	5	5	5	2	6	7	3	7	6	7	4	4
12	6	6	2	2	3	7	6	7	6	2	7	2	4	3	3	7	7	4
13	7	6	4	4	4	7	7	7	7	7	5	5	6	6	7	7	6	7
14	6	5	3	6	6	7	2	5	3	2	5	6	2	6	2	6	6	6
15	6	7	2	1	1	4	3	2	2	1	2	1	2	3	2	4	4	2
16	6	3	2	2	5	2	5	5	5	2	5	2	2	5	2	5	5	4
17	7	7	7	7	5	7	5	7	7	6	6	7	6	6	4	7	7	5
18	6	3	3	2	2	7	2	7	2	3	7	3	7	3	7	4	4	3
19	7	6	1	1	1	7	4	4	4	4	4	4	4	4	5	7	7	4
20	7	4	2	2	2	6	6	6	6	2	2	3	3	6	6	6	6	5

21	7	5	2	2	2	7	7	7	7	2	4	2	2	7	2	6	2	7
22	7	7	7	6	7	7	7	6	6	7	6	6	7	7	6	7	7	7
23	6	6	4	3	3	7	7	7	7	6	4	2	3	6	4	7	7	6
24	6	3	1	1	1	7	1	2	2	2	2	2	1	6	2	7	7	6
25	6	3	1	1	1	7	1	2	2	2	2	2	1	6	2	7	7	6
26	6	6	2	2	2	6	6	6	6	2	2	2	2	2	6	7	2	6
27	6	6	2	2	2	6	6	6	6	2	2	2	2	2	6	6	2	6
28	7	7	7	6	7	7	6	6	7	7	6	7	7	7	7	7	6	6
29	6	3	3	3	3	3	6	3	3	4	3	3	3	4	6	6	6	6
30	7	3	4	3	2	5	5	2	3	4	4	2	2	4	4	4	4	3
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
32	5	2	2	5	2	4	5	5	4	6	2	6	4	6	6	6	7	6
33	7	7	2	5	1	7	5	7	4	2	1	1	1	7	5	6	7	6
34	7	6	3	3	3	7	6	6	7	6	6	6	3	6	7	7	6	7
35	5	5	5	2	2	6	6	6	2	4	4	5	2	2	2	6	4	4
36	7	6	1	1	1	6	6	6	5	1	5	2	1	5	2	7	5	6
37	6	6	2	2	2	6	6	6	3	5	2	3	2	6	6	6	5	6
38	6	6	7	7	6	7	6	6	6	5	4	5	2	6	5	7	6	7
39	7	6	2	2	2	7	6	5	6	2	2	5	4	5	5	7	6	6
40	6	6	2	6	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5
41	7	7	6	7	7	7	7	7	6	6	6	6	6	7	6	7	7	7
42	6	6	5	7	2	7	7	7	6	5	5	4	1	7	1	7	7	6
43	7	7	7	6	2	7	6	6	6	5	4	5	5	5	5	5	5	6
44	7	6	6	2	6	6	6	5	5	5	5	5	2	7	6	6	6	6
45	6	5	6	5	5	6	5	5	5	4	5	6	6	6	5	5	6	5
46	7	6	1	1	1	7	7	6	6	6	6	7	1	1	1	6	7	7
47	7	7	7	6	6	7	7	7	7	7	7	6	6	7	7	7	7	7
48	6	7	3	3	2	7	7	7	6	4	7	5	3	6	6	6	6	6
49	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	7	7	4	6	6	5
50	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	7	7	7	6	6

Anexo 14: Gráficos de los resultados

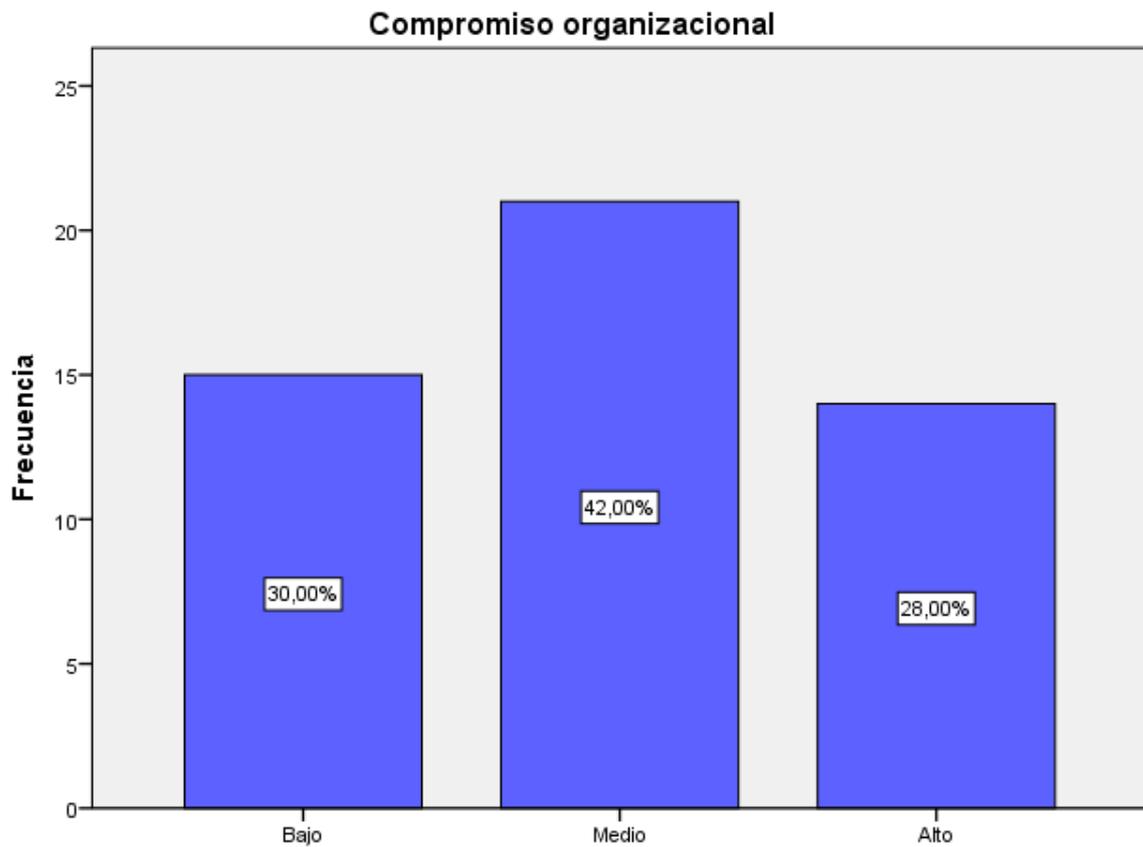


Gráfico 1: Nivel de compromiso organizacional en personal de medicina transfusional y banco de sangre del Centro Médico Naval Bellavista Callao, 2021

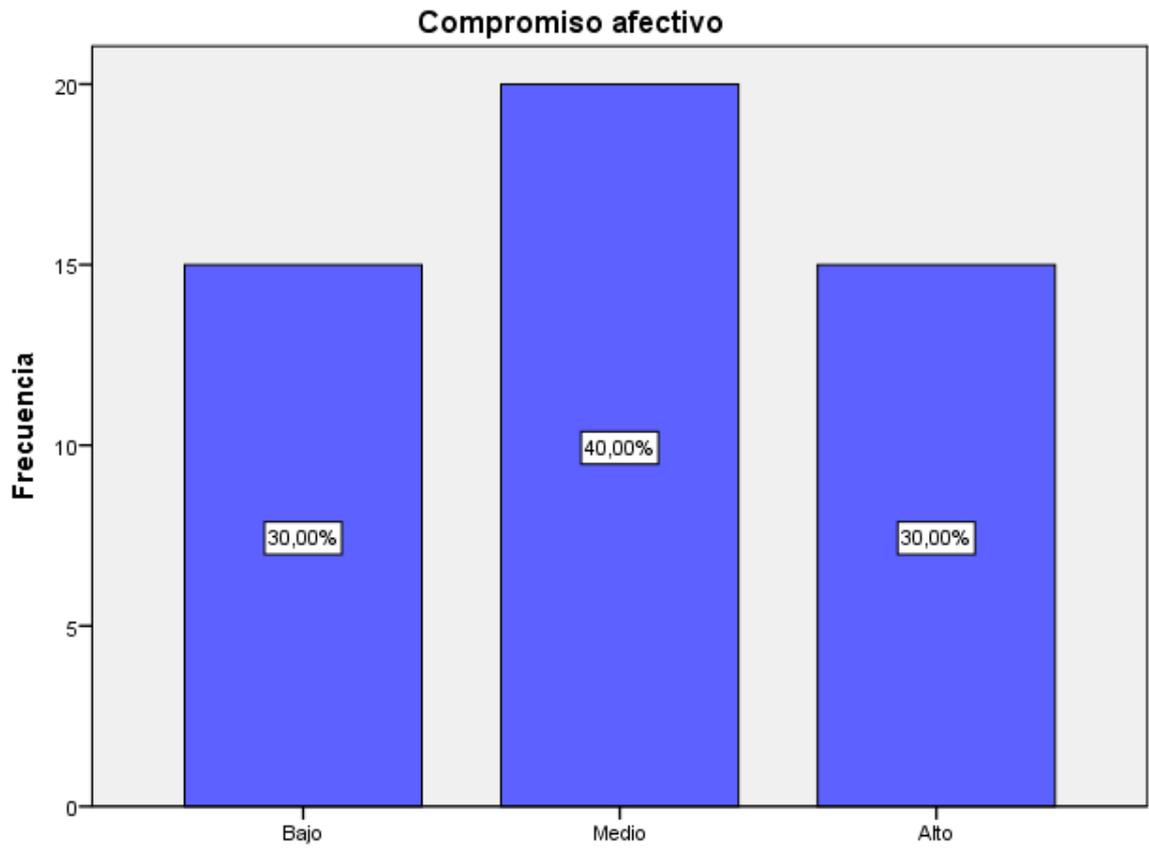


Gráfico 2: Nivel de compromiso afectivo en personal de medicina transfusional y banco de sangre del Centro Médico Naval Bellavista Callao, 2021

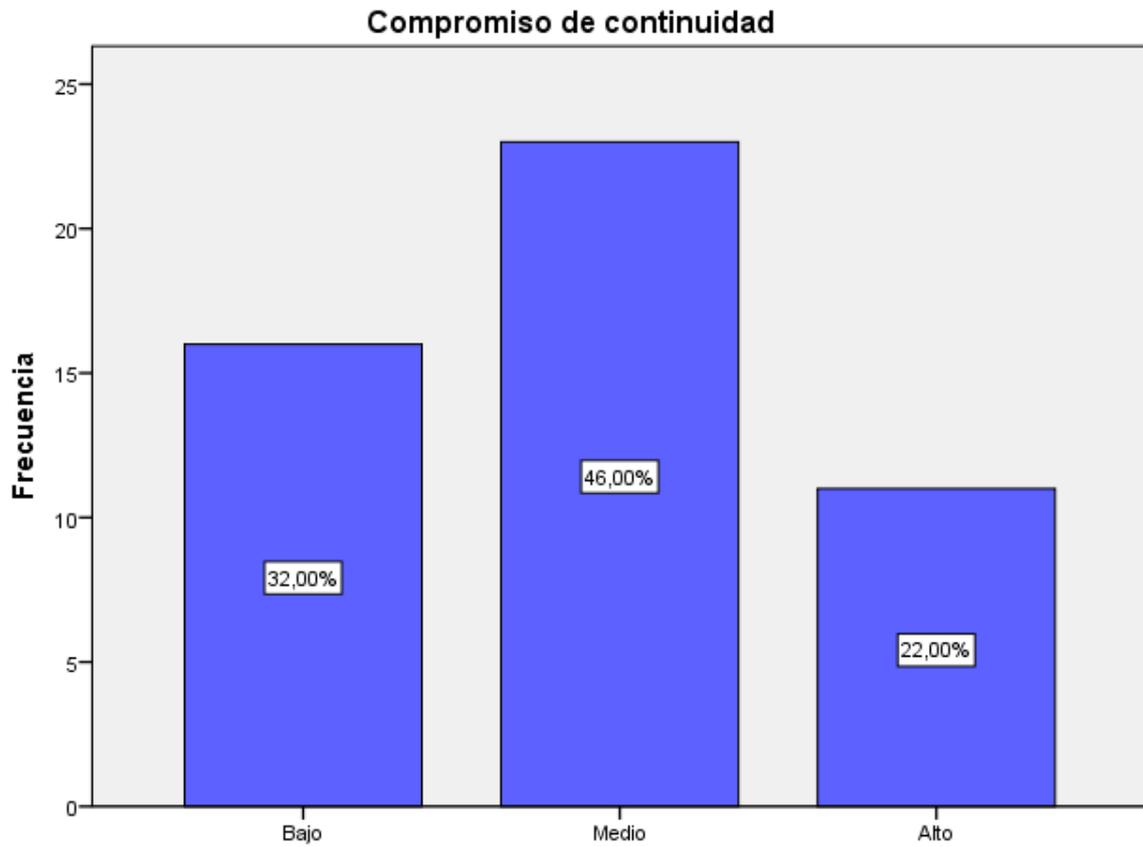


Gráfico 3: Nivel de compromiso de continuidad en personal de medicina transfusional y banco de sangre del Centro Médico Naval Bellavista Callao, 2021

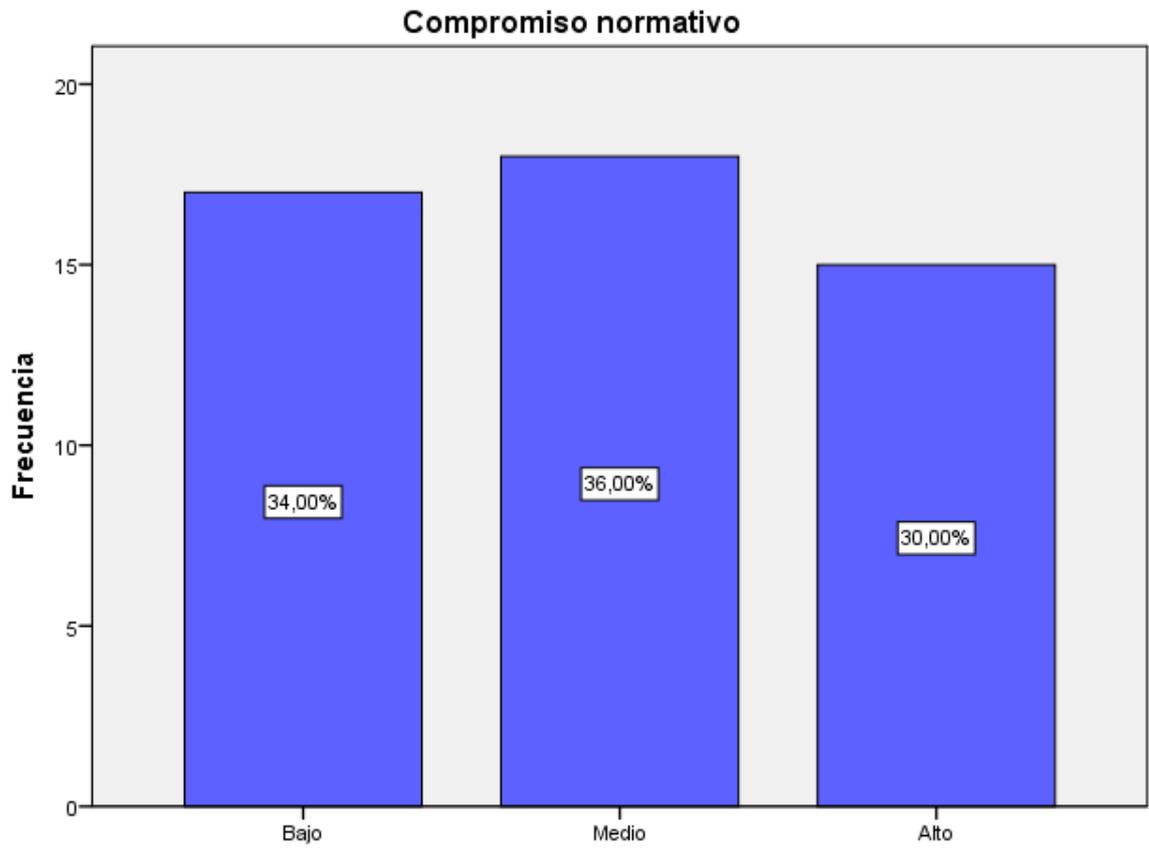


Gráfico 4: Nivel de compromiso normativo en personal de medicina transfusional y banco de sangre del Centro Médico Naval Bellavista Callao, 2021

Anexo 15: Declaratoria de originalidad del autor



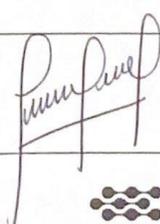
Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, Eloy Mac CARDENAS Quinto, egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud, y Escuela Académica de Psicología de la Universidad César Vallejo Sede Distrito de ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la Tesis titulada: **“Compromiso organizacional en personal de medicina transfusional y banco de sangre del Centro Médico Naval Bellavista Callao, 2021”** es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, 23 de abril del 2021

Apellidos y Nombres del Autor: Eloy Mac CARDENAS Quinto	
DNI: 43729475	Firma 
ORCID: 0000-0001-6514-8936	

 INVESTIGA
UCV

Anexo 16: Declaratoria de autenticidad del asesor



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Dra. María del Pilar Mori Sánchez, docente de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, Lima Ate, asesor (a) de la Tesis titulada:

“Compromiso organizacional en personal de medicina transfusional y banco de sangre del Centro Médico Naval Bellavista Callao, 2021”

Del autor Cárdenas Quinto Eloy Mac, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el trabajo de investigación / tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Ate, 24 de abril del 2021

Apellidos y Nombres de la Asesora: Mori Sánchez María del Pilar	
DNI: 10621155	Firma 
ORCID 0000-0003-2867-5926	



Anexo 17: Acta de sustentación del trabajo de investigación

Anexo 18: Autorización de publicación en repositorio institucional

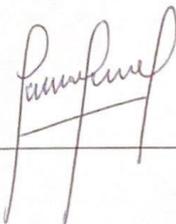


UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Yo, Eloy Mac CARDENAS Quinto, identificado con DNI N.º 43729475 egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo la divulgación y comunicación de mi Tesis: **“Compromiso organizacional en personal de medicina transfusional y banco de sangre del Centro Médico Naval Bellavista Callao, 2021”** En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulada en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Lima, 23 de abril del 2021

Apellidos y Nombres del Autor: CARDENAS Quinto Eloy Mac	
DNI: 43729475	Firma 
ORCID: 0000-0001-6514-8936	

 INVESTIGA
UCV

Anexo 19: Print del turnitin

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main document area shows the title page of a thesis from Universidad César Vallejo. The document title is "Compromiso organizacional en personal de medicina transfusional y banco de sangre del Centro Médico Naval, Bellavista Callao, 2021". The author is identified as Cárdenas Quinto, Eloy Mac (ORCID: 0000-0001-6514-8936). The document is for a psychology degree. The similarity score is 21%.

Feedback Studio Interface:

- Top bar: feedback studio | eloy | /20 | 1 de 84
- Right sidebar: Resumen de coincidencias (21%)
- Source list:

Rank	Source	Percentage
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	16 %
2	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
3	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
6	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
7	www.revistaespacios.c... Fuente de Internet	<1 %

Bottom bar: Página: 1 de 63 | Número de palabras: 10218 | Text-only Report | High Resolution | Activado