



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Compromiso organizacional en el personal asistencial de un
hospital policial de Lima, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología

AUTORA:

Astuquillca Vásquez, Johana Lisset (ORCID: 0000-0002-5466-1870)

ASESOR:

Mg. Velarde Camaqui, Davis (ORCID: 0000-0001-9064-7104)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres Fidela Vásquez Siancas y Raúl Astuquillca Tineo, por permanecer siempre conmigo, por su apoyo y consejos para ser cada día una persona de bien.

A mi hermano Luis Astuquillca Vasquez, por su cariño, a mi esposo Luis Sánchez Licapa por su apoyo incondicional y a mi adorado hijo Jeicob Sánchez Astuquillca por ser mi principal motivación e inspiración.

Agradecimiento

A Dios, por su infinita bondad y por regalarme vida y salud.

A la Universidad Cesar Vallejo, por darme la oportunidad de seguir avanzando en el ámbito profesional.

A los docentes, por su profesionalismo y ética.

Al Mg. Davis Velarde Camaqui, por brindarme su asesoría y apoyo en la realización del informe de la presente investigación.

Y a las personas que me apoyaron en este informe.

Índice de contenidos

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	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	34

Índice de tablas

Tabla 1	Nivel de compromiso organizacional en personal asistencial de un hospital policial de Lima, 2021	16
Tabla 2	Nivel de compromiso afectivo en personal asistencial de un hospital policial de Lima, 2021	17
Tabla 3	Nivel de compromiso de continuidad en personal asistencial de un hospital policial de Lima, 2021	18
Tabla 4	Nivel de compromiso normativo en personal asistencial de un hospital policial de Lima, 2021	19
Tabla 5	Nivel de compromiso organizacional según sexo en el personal asistencial de un hospital policial de Lima, 2021	20
Tabla 6	Nivel de compromiso organizacional según edad en el personal asistencial de un hospital policial de Lima, 2021	21
Tabla 7	Nivel de compromiso organizacional según tiempo de servicio en el personal asistencial de un hospital policial de Lima, 2021	22

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo establecer el nivel de compromiso organizacional en el personal asistencial de un hospital policial de la ciudad de Lima, fue un estudio cuantitativo, de tipo básico, nivel descriptivo y diseño no experimental; se trabajó con una muestra por conveniencia de 100 personas que trabajan en dicha institución de salud; para medir la variable se utilizó el Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1993) validado en Perú por Figueroa (2016). Como resultado, en el nivel de compromiso organizacional se muestra un predominio del nivel medio (40%), nivel bajo (32%) y nivel alto (28%), así mismo, en las dimensiones del compromiso afectivo, de continuidad y normativo, se observa un predominio del nivel medio y bajo en el personal asistencial del establecimiento de salud policial. Se concluye que predomina el nivel medio de compromiso organizacional.

Palabras clave: compromiso organizacional, afectivo, normativo, continuidad, personal asistencial

Abstract

The present study aimed to establish the level of organizational commitment in the healthcare personnel of a police hospital in the city of Lima. It was a quantitative study, of a basic type, descriptive level and non-experimental design; We worked with a convenience sample of 100 people who work in said health institution; To measure the variable, the Organizational Commitment Questionnaire by Meyer and Allen (1993) validated in Peru by Figueroa (2016) was used. As a result, the level of organizational commitment shows a predominance of the medium level (40%), low level (32%) and high level (28%), likewise, in the dimensions of affective, continuity and normative commitment, a predominance of the medium and low levels is observed in the assistance personnel of the police health establishment. It is concluded that the medium level of organizational commitment predominates.

Keywords: organizational, affective, normative commitment, continuity, healthcare personnel

I. INTRODUCCIÓN

El compromiso organizacional es un tema muy importante para comprenderlo, aunque desde ya, se conoce la existencia de una variedad de enfoques explicativos de esta variable; la misma que se define en términos de una actitud a través del cual las personas se identifican, firman y se propone conseguir metas. Esto implica, mantener una membresía, además de la existencia y asumir los valores organizacionales e individuales (Máynez, 2016).

El compromiso organizacional es el producto de las buenas prácticas de la empresa, institución u organización que implica mejores formas de comunicación, acuerdos colectivos, condiciones adecuados de trabajo y salarios justos; asimismo, mecanismos formales para los reclamos o quejas de los trabajadores, medidas de salud, seguridad, protección e higiene, así como prevención de riesgos laborales y regulación del tiempo de trabajo; todo esto repercute en mejores márgenes de beneficios, menos ausentismos, rotación y disminución de los riesgos de trabajo en las organizaciones; por otro lado existirá un aumento en la productividad (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2014).

El compromiso de los colaboradores en la organización, es un tema de mucha importancia en estos tiempos, y esto tiene que ver con la felicidad del trabajador en su puesto laboral que afecta de manera positiva en la retención y desempeño laboral. Un estudio de Workforce of 2020 elaborado por Oxford Economics, expresan que solo el 13% de los trabajadores afirma que está comprometido con su empresa; asimismo que la motivación influye en el rendimiento y en el ambiente laboral, por ello, las empresas están más interesadas en el bienestar de sus colaboradores (Jiménez, 2021).

El compromiso de los trabajadores en el mundo o también llamado engagement, es del 63%, en Norteamérica (64%), en América Latina (75%); en África (61%), en Europa (58%) y Asia Pacífico (62%), como se puede observar en América Latina, el índice del compromiso organizacional está en aumento, liderando con un promedio de 72%, además existen algunos países en Centroamérica que superan el 85% y 86% de compromiso de sus trabajadores,

teniendo entre los factores motivadores que los impulsan, a la capacitación, el liderazgo, la remuneración, el reconocimiento, entre otros (Hewitt, 2017).

Es importante para los beneficios sociales que ofrecen las empresas para reforzar el compromiso de los trabajadores; es pertinente resaltar que día a día una de cada tres empresas manifiestan que tienen la capacidad para establecer estrategias efectivas para retener a los trabajadores, debido a que más del 87% de sus trabajadores no se encuentran comprometido con su puesto de trabajo; uno de estos elementos es, que muchos trabajadores perciben que su labor, no es valorada y que sus conocimientos no son aplicados o tenidos en cuenta en las actividades que desarrollan (Towers, 2020).

Según un informe sobre las tendencias globales de compromisos laborales de empleados 2016, el Perú se encuentra entre los países con un mayor nivel de compromiso laboral a nivel regional (74%) donde el grado de compromiso de los empleados con su entidad, influye positivamente en el desempeño de las funciones, permitiendo el aumento de la productividad y rentabilidad (Gestión, 2016).

En el Perú, el sistema de Salud, está bastante fragmentado y desarticulado, tanto en la prestación de los servicios, como en la seguridad pública, se desarrollan una serie de funciones que no necesariamente son complementarias y que se compone de 5 subsectores que es: el Ministerio de Salud y los gobiernos regionales, el seguro Social EsSalud, la sanidades de las fuerzas armadas que se encuentran adscritas a su ministerio, la Sanidad de Policía, del ministerio del interior y del sector privado, donde encuentran la clínicas, entidades prestadoras y organizaciones de salud de la sociedad civil. En el Perú es muy común que los servidores públicos hayan empezado a laborar bajo un régimen de contrato administrativos de servicio, que en la actualidad aun representa al 22% de los empleados públicos; estas condiciones laborales forman parte la escasa motivación y compromiso laboral de muchos de los trabajadores (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2017).

En el ámbito nacional, las condiciones laborales el personal de salud, principalmente en los hospitales, son variadas, pues tienen diversas aristas y realidades y de acuerdo a ello se establecen las percepciones de los trabajadores,

tal es así que el 65,3% de trabajadores hospitalarios poseen un compromiso de nivel medio; en aquellos que tienen contrato temporal presentan mayor compromiso afectivo y normativo en niveles medios, pero también es cierto que los trabajadores que tienen un contrato estable, presentan mayor puntuación en el nivel de compromiso (Fabian, 2019).

A partir de las evidencias antes mencionadas, se plantea el siguiente problema de investigación: ¿Qué nivel de compromiso organizacional tiene el personal asistencial de un hospital policial de Lima, 2021?

Este estudio se justificó porque existen escasos estudios sobre la variable compromiso laboral en instituciones de salud en el Perú, y mucho menos en instituciones castrenses como es el tema de la policía nacional, por ello se estima que, desde la perspectiva teórica, aportará información útil respecto a las características de la variable compromiso organizacional que presentan los trabajadores de un hospital policial; asimismo, desde la perspectiva social, este trabajo producirá un nuevo antecedente para otros investigadores, personas e instituciones interesadas en este tema de desarrollo organizacional, a quienes les servirá como un insumo para hacer propuestas de mejoras en el personal que labora en esta institución de da salud, con ello mejorar condiciones de vidapersonal, y por ende dentro del núcleo familiar y social.

El presente estudio tuvo como objetivo general, establecer el nivel de compromiso organizacional en el personal asistencial de un hospital policial de Lima, 2021; además, como objetivos específicos se propuso: Identificar el nivel de compromiso afectivo en personal asistencial; establecer el nivel de compromiso de continuidad en personal asistencial y describir el nivel de compromiso normativo en personal asistencial; también identificar el nivel de compromiso organizacional según sexo, edad, tiempo de servicio en el personal asistencial de un hospital policial de Lima, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Internacionalmente, se tiene a los antecedentes de: Aldana, et al. (2018) en Colombia, evaluaron el compromiso organizacional como dinámica de establecimientos del área de salud, en 3 profesionales de enfermería que laboraban en distintas entidades médicas, usaron la entrevista semiestructurada, fue complementada con el método de observación no participante. Dentro de los hallazgos se indicó que los evaluados muestran un sentido de compromiso organizacional determinado en modo de contratación, preventas y progreso competitivo. Llegando a concluir que la necesidad de adecuar la relación entre la empresa y el empleado en favor de las metas.

Araque, et al. (2017) en Colombia, poseyó como fin establecer la relación entre compromiso organizacional y marketing interno en dos centros tecnológicos. El estudio fue cuantitativo y correlacional, la muestra fue formada por 100 colaboradores de dos corporaciones, y los instrumentos fueron la Escala de compromiso organizacional y el Cuestionario de Marketing Interno. En los hallazgos se señala que existe relación positiva moderada y significativa entre compromiso organizacional y marketing interno; también se establece que la dimensión afectiva del compromiso es la que más respuesta posee a las prácticas de marketing interno. Concluyéndose que, hay relación entre el compromiso organizacional y el marketing interno.

Por su parte, Manzano (2017) en Ecuador, tuvo el fin de evaluar las estrategias para reforzar el compromiso organizacional y el sentido de pertenencia de los profesores de área educativa de Quito; fue cuantitativo y la población fue establecida por 50 profesores. En los resultados se identificó que el grado de compromiso afectivo es de 54%, el grado de compromiso de continuidad de 52% y el grado de compromiso normativo de 46%; también, al parecer el compromiso afectivo es el precedente de los comportamientos deseados para la entidad. Una peculiaridad encontrada es que prevalece más el compromiso afectivo en el sexo femenino. Concluyendo que, es medio el grado de compromiso organizacional.

Máynez (2016) en México, examinaron la influencia del compromiso afectivo y la cultura organizacional en la transferencia interna de conocimiento en la

organización; también, se determina si la cultura de la empresa tiene influencia en el compromiso afectivo. El estudio fue transversal, con una muestra de 342 empleados que trabajan en el sector industrial. En los resultados se establece que la cultura organizacional influye de modo positivo y significativo en el compromiso afectivo y la transferencia interna de conocimiento. Además, la evidencia empírica indica que el compromiso afectivo no incide en la transferencia interna de conocimiento. Se concluye que, la cultura organizacional se relaciona con el compromiso afectivo.

Maldonado, et al. (2014) en México, efectuaron un estudio con el fin de determinar si existe diferencias entre el compromiso organizacional y las variables demográficas y laborales de los docentes; el estudio fue descriptivo, la muestra fue establecida por 58 empleados, y se aplicó el cuestionario de Meyer y Allen. En los hallazgos se alcanzó un nivel medio de compromiso en los docentes con su empresa. Asimismo, no se halló diferencia entre compromiso organizacional y las variables de categoría, género, antigüedad, edad, y estado civil. Concluyendo que, prevalece el grado medio de compromiso organizacional.

A nivel nacional, Mora (2019) tuvo el fin de describir el grado de compromiso organizacional en los trabajadores de la Dirección de Salud de Apurímac. Fue descriptivo comparativo, la población estuvo compuesta por 184 y la muestra por 125 administrativos, como instrumentos se usó el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen. En los hallazgos se demostró que el personal presenta grado medio de compromiso organizacional, en la dimensión compromiso afectivo predominó el nivel alto, en la dimensión compromiso normativo y la dimensión compromiso de continuidad prevaleció el grado medio. Se concluye que, prevalece el grado medio de compromiso organizacional.

Avellaneda (2018) tuvo el fin de establecer la asociación entre compromiso organizacional y desempeño laboral en colaboradores de una entidad sanitaria. Fue cuantitativa, descriptiva correlacional, además la muestra estuvo formada por 50 colaboradores, se hizo uso de 2 escalas: de desempeño laboral del Ministerio de Salud y de compromiso organizacional de Meyer y Allen. En los hallazgos del compromiso organizacional se demostró que un 28.0% tiene nivel óptimo, un 48.0%

moderado y un 24.0% débil. También, se halló que un 24.0% ostenta un compromiso afectivo óptimo, un 54.0% tiene moderado y un 22.0% posee débil; el 30.0% presenta un compromiso continuo óptimo, un 42.0% tiene moderado y un 28.0% posee débil; el 24.0% presenta un compromiso normativo óptimo, un 56.0% tiene moderado y un 20.0% posee débil. Concluyendo que, el compromiso organizacional se encuentra asociado con el desempeño laboral.

Pérez (2018) tuvo la finalidad de establecer la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de colaboradores asistenciales del Hospital Nacional Dos de Mayo. El estudio fue correlacional y cuantitativo, la población estuvo formada por 333 la muestra por 179 trabajadores. Los hallazgos mostraron que existe relación alta y directa ($\rho=0.846$; $p<0.01$) entre compromiso organizacional y satisfacción laboral; además un 53.1% presenta compromiso organizacional bajo, 31.8% moderado y 15.1% alto; en la dimensión compromiso afectivo 46.4% se ubica en nivel bajo, 38.5% moderado y 15.1% alto; en la dimensión compromiso de continuidad 48.6% se ubica en nivel bajo, 29.1% moderado y 22.3% alto; y en la dimensión compromiso normativo 55.3% se ubican en nivel bajo, 33% moderado y 11.7% alto. Llegando a concluir que, hay relación directa y alta entre compromiso organizacional y satisfacción laboral.

Guevara (2017) poseyó como fin comparar el compromiso organizacional entre los profesionales de salud del área de servicios pediátricos y cuidados intensivos neonatales; fue básico, descriptivo comparativo; además la muestra fue formada por 37 profesionales; y se utilizó un cuestionario para valorar el compromiso organizacional. En los hallazgos se evidencia que el nivel de compromiso organizacional presentado en los profesionales del área de cuidados intensivos neonatales es de una tendencia de nivel fuerte en el 83%; el nivel de compromiso organizacional percibido por los profesionales de los servicios pediátricos presento una tendencia de nivel débil en el 60%. Concluyendo que, hay diferencia en el compromiso organizacional en los profesionales.

Suarez (2017) tuvo el propósito de establecer la diferencia que existe en el compromiso organizacional de trabajadores nombrados y de los que figuran en planilla de contrato administrativo de servicios del Centro de Salud de Lima. El

estudio fue cuantitativo y descriptivo comparativo; la población fue formada por 115 trabajadores y el instrumento fue el Cuestionario de Compromiso Organizacional. En los hallazgos se indicó que en el compromiso organizacional un 15.7% muestra nivel bajo, 46.1% nivel medio y 38.3% nivel alto; en la dimensión afectiva en el personal nombrado muestra niveles mejores (7% bajo, 14.8% medio, 42.6% alto) que el personal de planilla CAS (3.5% bajo, 22.6% medio, 9.6% alto); en la dimensión de continuidad en el personal nombrado muestra niveles mejores (10.4% bajo, 34.8% medio, 19.1% alto) que el personal de planilla CAS (4.3% bajo, 27% medio, 4.3% alto); y en la dimensión de normativa en el personal nombrado muestra niveles mejores (10.4% bajo, 13.9% medio, 40% alto) que el personal de planilla CAS (4.3% bajo, 24.3% medio, 7% alto). Concluyéndose que, hay significativas diferencias en el compromiso organizacional en el personal nombrado y los de planilla de contratación administrativa.

En estas circunstancias, el compromiso organizacional es una condición psicológica, que establece el vínculo relación entre los empleados y la empresa; esta condición poseerá influencia en la determinación de seguir formando parte de la entidad; asimismo se refiere a la actitud del trabajador a su empresa (Meyer y Allen, 1997). Por su lado, Chiavenato (1992) define el compromiso organizacional como el conocimiento presente y pasado y las huellas de la empresa, así como la división y comprensión de los propósitos de la empresa por todos los trabajadores.

Además, Davis (2000) define al compromiso organizacional de los colaboradores como el nivel en el que un empleado se identifica con la entidad y anhela permanecer desempeñándose de forma activa en ella. Por último, Torres y Díaz (2012) refieren que el compromiso organizacional es un grupo de acciones vinculadas con la labor, y sus particularidades se instauran en la apreciación que el trabajador posee de la organización, el modo en que admite la razón y la responsabilidad por la que continua en la empresa. El compromiso organizacional se considera como consecuencia de características particulares del colaborador (Mathieu y Zajac, 1990), particularidades de la labor (Bishop y Scott, 2000), entorno de trabajo y funciones de los trabajadores (Black, et al. 1991).

Con relación a los determinantes del compromiso organizacional, existen factores que median en el compromiso organizacional: particularidades de la labor, ocurre cuando los trabajadores efectúan sus ocupaciones en gran medida; entorno de las compensaciones, es la valoración que tiene cada colaborador por medio de los beneficios compartidos; oportunidades de trabajo, cuando los trabajadores poseen mayores oportunidades laborales, poseerán menores motivos para abandonar la entidad; nuevos vínculos sociales en la entidad, los trabajadores piensan que tienen un óptimo trato y que se logran integrar rápidamente con la entidad; y particularidades individuales, existen diversos aspectos, como la edad, género y antigüedad (Villa, 2005).

Con respecto a la importancia del compromiso organizacional, los autores Meyer y Allen (1997) indicaron que el triunfo de los individuos y las empresas solicita destrezas en el aspecto moral, es la puesta en práctica activa de la inteligencia moral, las destrezas morales es la habilidad psicológica para instaurar cómo tienen que aplicarse los principios humanos a los valores individuales, comportamientos y metas particulares. Debe respetarse la cantidad de jornada de trabajo (8 horas), los honorarios de los trabajadores, bonificaciones y vacaciones, debido a que ello asegura su compromiso, empeño y satisfacción con la empresa en la que trabajan. Simultáneamente, deben efectuarse algunos requisitos, como la higiene y seguridad, las condiciones de la labor, el adecuado diseño del lugar y la ergonomía (Uribe, 2016). En el impulso de interacción de los colaboradores que recientemente inician a laborar, es de mucha importancia detallar sus obligaciones y el establecimiento de compromisos, para infundir emociones entre los trabajadores nuevos y conseguir la visión y misión de la entidad (Bordas, 2016).

En cuanto a, los tipos de trabajadores, Meyer y Allen (1991) revelan que existen tres tipos de trabajadores relacionados al compromiso con la organización: *locomotors*, es un ejemplo de colaborador muy hacendoso, en gran medida se debe a su gusto en la realización de sus obligaciones; los *convertibles*, no se encuentran alegres ni satisfechos con la entidad, no obstante si progresa su vínculo de trabajo, logran alcanzar el compromiso anhelado; y los *desenganchados*, no se encuentran dedicados a su área laboral, y menos a las metas de la entidad. Para que esta clase de trabajadores logren comprometerse con la labor de la entidad, es

importante efectuar varios escenarios que logren ofrecer seguridad y optimar el clima laboral.

Algunos modelos que exponen el compromiso organizacional, se encuentran al Modelo de compromiso organizacional de Caykoylu, et al. (2011) plantea siete causas referentes a la motivación, empoderamiento, confianza, identidad, conflicto y ambigüedad, las cuales inciden en el compromiso por medio de la satisfacción. Un mayor empoderamiento y motivación conducirá a una mayor satisfacción y compromiso. No obstante, la disminución de la ambigüedad y el conflicto debido a la relación negativa con la satisfacción ha afectado el aumento del compromiso. Por el contrario, aumentar la identidad y la confianza también afectará el compromiso y la satisfacción (Hermosa, 2006).

Si el compromiso organizacional está establecido por el empoderamiento, identidad, motivación, ambigüedad, confianza y conflictos derivados de la satisfacción, entonces el compromiso puede definirse como la consecuencia de la interrelación entre los factores organizacionales de orden humano, y referirse a la relación entre líderes y trabajadores. En esta dirección, el compromiso es función del deseo personal y la visión organizacional, es un indicador de justicia y equidad en la interacción entre líderes y empleados basado en un equilibrio entre libertad, capacidad y responsabilidad.

Finalmente, el postulado teórico que sustentó esta investigación es, el Modelo teórico de Tres Factores de Meyer y Allen, quienes mediante sus investigaciones observan que, distintas conceptualizaciones de la literatura sobre compromiso revelan tres principales temas. En otros términos, el compromiso es visto como un reflejo de la disposición emocional de la organización, la identificación de los costos asociados con abandonar la entidad y la obligación moral de seguir en la organización (Meyer y Allen, 1997).

Meyer y Allen opinan que estos tres grupos de conceptualizaciones representan definiciones de compromiso, pero claramente son distintas. Para identificar estas diferencias, esbozaron un modelo de tres dimensiones de compromiso: afectivo, de continuidad y normativo (Meyer y Allen, 1997). El primero es el compromiso afectivo, es el vínculo afectivo que instauran la empresa y los

individuos, que muestra su relación emocional al percibir la satisfacción de necesidades básicas psicológicas y sus perspectivas para la permanencia de la entidad (Meyer, et al., 1993). Además, es esta relación la que alienta a los empleados a experimentar y disfrutar el gozo de laborar en la entidad. Como consecuencia, surgen trabajadores con este compromiso y se encuentran incentivados a perseguir los resultados y metas de sus empresas (Johnson y Chang, 2006).

Otro es el compromiso de continuidad, se refiere al conocimiento de los costos coligados que llevan a dejar la entidad. Del mismo modo se logran los costos físicos, psicológicos y financieros, y solo hay insuficientes oportunidades para encontrar otro trabajo, si su decisión fuera desistir (Meyer, et al., 1993). Además, Arias, et al. (2003), hace referencia al tiempo de un trabajador en su organización, su lealtad y no abandonarla. También, engloba indicar que este individuo no desistirá por temor a no hallar trabajo.

Por último, se tiene al compromiso normativo, donde los colaboradores con este modo de compromiso manifiestan que poseen un sentido de obligación de continuar laborando debido a que sienten que tienen que hacerlo. Es la consecuencia de una práctica socializada que destaca el mantenimiento de la lealtad a través de aceptación de beneficios; opinan que los colaboradores poseen el sentido del deber de compensar (Meyer, et al., 1993). Al mismo tiempo, para Arias et al. (2003), es la lealtad de todo empleado a la entidad y elige por no jubilarse y continuar laborando. También, indica que los individuos deben respetar las reglas y normas de su entidad y determinarse por su ética competitiva.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

En el presente estudio fue de tipo básica o teórica porque se orienta a la búsqueda de nuevos conocimientos sin ningún tipo de aplicación práctica inmediata; así mismo, corresponde al nivel descriptiva, porque solo trató de identificar y caracterizar el fenómeno objeto de estudio (Sánchez, et al., 2018).

El diseño del estudio fue no experimental, ya que únicamente se observó el objeto de estudio, sin necesidad de manipularla, también el diseño fue transaccional o transversal, porque los datos fueron recopilados solo tiempo (Hernández – Sampieri y Mendoza, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Compromiso organizacional

Definición conceptual: Es una categoría o situación psicológica, que señala la correspondencia entre los trabajadores y la empresa; esta condición poseerá un impacto en la disposición de continuar perteneciendo a la empresa (Meyer y Allen, 1997).

Definición operacional: Se realizó por medio del Cuestionario que mide compromiso organizacional de Meyer y Allen, que tiene 18 reactivos, tres dimensiones y los resultados se reportan en niveles débil, moderado y fuerte o altos.

Indicadores: Del componente afectivo se tiene sentimientos positivos o identificación con la empresa, del componente continuidad o permanencia son el estado de dependencia, se basa en los intereses de los empleados, para seguir en la entidad o desistir y la dimensión normativa que es la adhesión del trabajador con la empresa.

Se utilizó la ordinal para medir la variable

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Conformada por 130 trabajadores pertenecientes al área asistencial de un hospital policial de Lima, y por ser una cantidad limitada se decidió trabajar con todas las personas de dicha población por lo que no fue necesario escoger una muestra. Dicha población estuvo compuesta por médicos, licenciados y técnicos en enfermería, tecnólogos médicos, psicólogos, asistente social que laboran en diversos turnos. En este sentido, el universo, vienen a ser las unidades de investigación con características similares a las que ha elegido el investigador (Supo, 2014).

Debido a la accesibilidad y disposición de los participantes y teniendo en consideración la voluntariedad y criterios inclusivos y exclusivos, en este caso se trabajó con toda la población, siendo accesible a 100 participantes; por este motivo no se consideró pertinente obtener una muestra y ni realizar algún tipo de muestreo.

Criterios de inclusión

- Personal del área asistencial del hospital policial.
- Varones y mujeres entre 25 a 60 años de edad
- Trabajadores en condiciones laborales contratados y nombrados.
- Que aceptaron participar voluntariamente firmando el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Personal con descanso médico y licencia al momento de aplicar la encuesta.
- Personal que no desearon participar del estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica usada fue la encuesta, es aquella que admite acopiar datos de una población o muestra por medio de instrumentos previamente validados (Sánchez, et al., 2018).

Como instrumento para el acopio de la información se usó el Cuestionario de Meyer y Allen (1993) que valora compromiso organizacional de procedencia norteamericana y tiene como propósito establecer el nivel de compromiso laboral

en los trabajadores de una organización. Está formado por 3 dimensiones: el afectivo con 6 ítem, de continuidad con 6 ítem y el normativo con 6 ítems; el cuestionario tiene ítems tanto positivos y negativos y su uso se puede hacer de modo individual o colectivo a partir de los 18 años a más.

El instrumento se validó mediante el análisis factorial confirmatorio alcanzando valores de 0.972 para los tres componentes o dimensiones y el índice de ajuste parsimonioso normada fue de .89 demostrando que el instrumento se puede replicar. Los reactivos de los componentes del instrumento, tienen cargas factoriales en el componente afectivo con valores que fluctúan entre 0.410 a 0.749; en el normativo entre 0.580 a 0.735 y en el de continuidad entre 0.459 a 0.700, siendo significativas ($p < .05$) (Meyer y Allen, 1991).

La confiabilidad de la estabilidad interna se realizó con el índice de Alfa de Cronbach para los tres factores siendo para el afectivo de 0.85, para continuidad 0.83 y normativo 0.77. También, en el estudio de Meyer y Allen (1991) hallaron un .79 para el puntaje total y para las dimensiones afectivo .85, para el de continuidad .79 y para el normativo .73.

Para el estudio se usó la validación en Perú de Figueroa (2016), quien realizó una validez por medio del ítem-test en una muestra de trabajadores de Lima, obteniendo una relación directa y altamente significativa en los factores, con puntuaciones que fluctúan entre 0.168 y 0.628 los mismos que señalan nivel insuficiente y bastante bueno. Por otro lado, a través del AFC se obtuvo una bondad de ajuste de 0.644 a 0.681 que es un ajuste poco razonable de este modelo, además presenta un error de aproximación al medio cuadrático que demostró puntaje de 0.104 no admisible y las cargas factoriales son mayores a 0.20. La confiabilidad mediante la consistencia interna se realizó por medio del Alfa de Cronbach obteniéndose un índice de ,806 para el general y para los componentes; afectivo 0.748, normativo 0,704 y de continuidad 0.746.

Los niveles utilizados para este estudio fueron para la escala general: de 36 a 74 (nivel bajo); de 75 a 88 (nivel medio) y de 89 a 121 (nivel alto).

3.5. Procedimiento

Para el recojo de los datos previamente se llevaron a cabo coordinaciones con las autoridades de la institución hospitalaria para solicitar los permisos y poder tener la accesibilidad para encuestar a los trabajadores; luego de las coordinaciones pertinentes se procedió a enviar la encuesta a través de las redes sociales en un formato google a los trabajadores; en este protocolo se consideró la presentación y objetivo del estudio, el consentimiento informado y las indicaciones para responder las preguntas. Finalizado el recojo de los datos, se procedió a depurar la información y organizarla en una matriz excel para el análisis respectivo.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos fueron examinados mediante la estadística descriptiva, considerando la coherencia de los objetivos, para ello se trasladaron los datos de la matriz excel al programa informático SPSS- versión 26. y los resultados se presentaron en tablas con las interpretaciones pertinentes.

3.7. Aspectos éticos

Como en toda investigación, en este caso se tuvo en cuenta los principales aspectos éticos durante todo el proceso del estudio, considerando los manuales internacionales de trabajo con seres humanos, entre ellos, se encuentra la declaratoria de Helsinki, las guías biomédicas, las normas que regulan la experimentación con personas y los principios bioéticos que se encuentran establecidos en los comités de ética de las universidades; en este caso se consideró también el código de ética del colegio de psicólogos del Perú (2017) y el manual de ética para la investigación de la Universidad César Vallejo (2020).

En el proceso de validar los procesos éticos en la presente investigación, se respetaron los principios de autonomía, independencia, beneficencia y no maleficencia, entre los cuales destacaron la confidencialidad de la información vertida por los participantes, la libertad para participar en el estudio, en todo momento se ha tenido presente no perjudicar a nadie, en este sentido, solicitó el consentimiento informado; así también, se tuvo en consideración, las

autorizaciones correspondientes para recopilar los datos de los participantes y para utilizar los instrumentos, por otro lado, se ha respetado la autoría de las fuentes consultadas citando adecuadamente las referencias (APA, 2010).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de compromiso organizacional en personal asistencial de un hospital policial de Lima, 2021

	f	%
Bajo	32	32,0
Medio	40	40,0
Alto	28	28,0
Total	100	100,0

f: Frecuencia %: Porcentaje

En la tabla 1 se evidencia que el 40,0% (40) de los trabajadores tienen nivel medio de compromiso organizacional, el 32,0% (32) que presentan nivel bajo y el 28,0% (28) están en nivel alto.

Tabla 2

Nivel de compromiso afectivo en personal asistencial de un hospital policial de Lima, 2021

	f	%
Bajo	31	31,0
Medio	43	43,0
Alto	26	26,0
Total	100	100,0

f: Frecuencia %: Porcentaje

En la tabla 2 se evidencia que el 43,0% (43) de los trabajadores tienen nivel medio de compromiso afectivo, el 31,0% (31) que presentan nivel bajo y el 26,0% (26) están en nivel alto.

Tabla 3

Nivel de compromiso de continuidad en personal asistencial de un hospital policial de Lima, 2021

	f	%
Bajo	32	32,0
Medio	39	39,0
Alto	29	29,0
Total	100	100,0

f: Frecuencia %: Porcentaje

En la tabla 3 se evidencia que el 39,0% (39) de los trabajadores tienen nivel medio de compromiso de continuidad, el 32,0% (32) que presentan nivel bajo y el 29,0% (29) están en nivel alto.

Tabla 4

Nivel de compromiso normativo en personal asistencial de un hospital policial de Lima, 2021

	f	%
Bajo	35	35,0
Medio	38	38,0
Alto	27	27,0
Total	100	100,0

f: Frecuencia %: Porcentaje

En la tabla 4 se demuestra que el 38,0% (38) de los trabajadores tienen nivel medio de compromiso normativo, el 35,0% (35) que presentan nivel bajo y el 27,0% (27) están en nivel alto.

Tabla 5

Nivel de compromiso organizacional según sexo en el personal asistencial de un hospital policial de Lima, 2021

		Sexo		Total
		Masculino	Femenino	
Compromiso organizacional	Bajo	f	15	32
		%	31,9%	32,0%
	Medio	f	20	40
		%	42,6%	37,7%
	Alto	f	12	28
		%	25,5%	30,2%
Total	f	47	100	
	%	100,0%	100,0%	

f: Frecuencia %: Porcentaje

En la tabla 5 se demuestra una prevalencia del nivel medio en los varones (42,6%) y en las mujeres (37,7%) en compromiso organizacional.

Tabla 6

Nivel de compromiso organizacional según edad en el personal asistencial de un hospital policial de Lima, 2021

			Edad					Total
			<= 25	26 - 35	36 - 45	46 - 55	56 - 65	
Compromiso organizacional	Bajo	f	3	13	4	10	2	32
		%	37,5%	33,3%	21,1%	37,0%	28,6%	32,0%
	Medio	f	1	14	7	15	3	40
		%	12,5%	35,9%	36,8%	55,6%	42,9%	40,0%
	Alto	f	4	12	8	2	2	28
		%	50,0%	30,8%	42,1%	7,4%	28,6%	28,0%
Total	f	8	39	19	27	7	100	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

f: Frecuencia %: Porcentaje

En la tabla 6 se demuestra que, en los colaboradores menores a 25 años, predomina el nivel alto de compromiso organizacional, en los de 26 a 35 años nivel medio, en los de 36 a 45 nivel alto, en los de 46 a 55 nivel medio, y en los de 56 a 65 prevalece el nivel medio.

Tabla 7

Nivel de compromiso organizacional según tiempo de servicio en el personal asistencial de un hospital policial de Lima, 2021

			Tiempo de servicio				Total
			<= 10	11 - 20	21 - 30	31 - 40	
Compromiso organizacional	Bajo	f	11	9	8	4	32
		%	25,6%	40,9%	33,3%	36,4%	32,0%
	Medio	f	15	7	12	6	40
		%	34,9%	31,8%	50,0%	54,5%	40,0%
	Alto	f	17	6	4	1	28
		%	39,5%	27,3%	16,7%	9,1%	28,0%
Total	f	43	22	24	11	100	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

f: Frecuencia %: Porcentaje

En la tabla 7 se demuestra que, según el tiempo de servicio, los colaboradores con menos de 10 años, predomina el nivel alto, los que tienen entre 11 a 20 años prevalece el nivel bajo, sin embargo, en aquellos con 31 a 40 años de trabajo en la institución, están en el nivel medio.

V. DISCUSIÓN

Considerando los resultados en orden de los objetivos propuestos, se encontró un 40% en nivel medio y 32% nivel bajo, mostrándose un predominio del compromiso organizacional en el nivel medio, donde se percibe un resultado de la interrelación entre los trabajadores, los líderes y los diversos factores organizacionales. Estos resultados concuerdan con tres trabajos realizados con personal de salud de Lima y del interior del Perú, donde existe también un predominio del nivel medio de compromiso organizacional, seguido del nivel bajo (Avellaneda, 2018; Mora, 2019 y Suarez, 2017) y en este sentido, Maldonado, et al. (2014) en México, también encontró el predominio de un grado medio de compromiso en docentes de una institución, hallando también algunas diferencias con algunas variables como el género, edad, estado civil y antigüedad.

Sin embargo, en otros estudios se encontraron resultados diferentes, entre estos está el Pérez (2018) en personal asistencial de un hospital del MINSA de Lima, donde predominó el nivel bajo de compromiso organizacional (53.1%) y solo un 15.1% alto; por otro lado, también difiere con Guevara (2017) en profesionales de salud del área de los servicios pediátricos y cuidados intensivos neonatales de un establecimiento de salud de Colombia, donde el grado de compromiso organizacional presentado por los profesionales de la unidad de cuidados intensivos neonatales es de una tendencia de nivel fuerte en el 83%; y contrariamente en el servicio médico pediátrico del mismo establecimiento, se encontró una tendencia de nivel débil en el 60% de los trabajadores.

Hay que considerar que el compromiso organizacional, forma parte de las habilidades que orientan al éxito de los individuos y de las empresas, además de la aplicación activa de la inteligencia moral, que es una capacidad psicológica para establecer y desarrollar los principios humanos universales y los valores individuales, los comportamientos y metas particulares. Esto concuerda con el respecto de las horas de trabajo, de los salarios, bonificaciones y vacaciones, ya que ello ratificará el compromiso, la satisfacción y el empeño de los colaboradores dentro y fuera de la organización (Meyer y Allen, 1997). Obviamente a esto se deben agregar otros factores, como las condiciones de higiene, trabajo, y seguridad, el diseño apropiado del lugar y la ergonomía (Uribe, 2016) y, por otra

parte, también la socialización y las adecuadas relaciones humanas con los trabajadores y con aquellos nuevos que van a formar parte del equipo de trabajo (Bordas, 2016).

En compromiso afectivo, se observa un predominio del nivel medio y nivel bajo (43% y 31%) el cual se entiende que el personal asistencial del hospital policial indica que no existe una vinculación afectiva o emocional fuerte en los colaboradores, con la institución o con el puesto laboral, sin embargo, estos datos no concuerdan con los de Avellaneda (2018) en trabajadores de un establecimiento de salud con el 54.0% nivel moderado y el de Araque, et al. (2017) en Colombia, quien encontró que el componente afectivo del compromiso organizacional es uno de más fuertes en los trabajadores de marketing interno de un centro de desarrollo tecnológico; obviamente estos datos pueden diferir por las condiciones laborales en los que se desempeñan los colaboradores y otro aspecto importante a tener en cuenta es que el personal de salud en el este época están en emergencia sanitaria por la Pandemia del Covid 19 y son los que se encuentran desarrollando actividades laborales en primera línea. En esta misma línea, Manzano (2017) en Ecuador, halló que el nivel de compromiso afectivo es del 54%, también el compromiso afectivo parece ser un predictor de acciones esperadas para la organización y este tipo de conductas es predominante en las mujeres más que en los varones.

Por el contrario, Pérez (2018) reportó que compromiso afectivo bajo el 46.4% del personal de un hospital de Salud de Lima, obviamente, en muchos hospital del sector salud existe precarias condiciones laborales, por ello es importante tener en cuenta que existen otras variables organizacionales que afectan de manera positiva o negativa el compromiso organizacional, en este caso, Máynez (2016) en México, halló que la cultura influye en el compromiso afectivo y en la transferencia interna de conocimientos de los trabajadores. Tampoco hay que olvidar, que este es un componente, tiene que ver con un vínculo afectivo y emocional, que se establece entre los trabajadores y la institución, se evidencia a través de un vínculo interno al percibir la satisfacción de necesidades básicas psicológicas y de las expectativas de la organización (Meyer, et al., 1993); además a través de este vínculo, los colaboradores se motivan, disfrutan y experimentan la alegría de trabajar y como

consecuencia, nacen trabajadores comprometidos y motivados para perseguir sus objetivos y resultados de las organizaciones a las que pertenecen (Johnson y Chang, 2006).

En relación a la dimensión de compromiso de continuidad también existe un predominio de los niveles medios y bajos con 39% y 32%, en este caso se aprecia que el personal asistencial del hospital policial, presentan cierto grado de lealtad quizás por la antigüedad que tiene en el puesto, esto los motiva a permanecer en el puesto a pesar de las dificultades que puede tener y por la dificultad de poder encontrar otro puesto laboral. El compromiso de continuidad, hace hincapié en el conocimiento de los costos asociados a la inversión acumulada que conllevan a abandono o permanencia en la organización, las personas reflexionan en renunciar o cambiar de trabajo siempre y cuando existen mejores oportunidades que las que tienen en la organización antes de renunciar (Meyer, et al., 1993); por otro lado, está el grado de lealtad y la antigüedad de un trabajador que no quiere abandonar la organización (Arias, et al., 2003)

En cuanto a esta dimensión, Manzano (2017) en docentes de Ecuador, halló que el nivel de compromiso afectivo es del 54%, además afirma que esta dimensión es un antecesor que puede predecir las conductas deseadas de los trabajadores para la organización; además es una característica que predomina en el género femenino; en esta misma dirección, Avellaneda (2018) en trabajadores de salud encontró un compromiso continuo moderado (42%); este dato concuerda con los resultados obtenidos en el estudio, pero difiere del estudio de Pérez (2018) en trabajadores asistenciales del Hospital Nacional Dos de Mayo quien encontró un predominio del nivel bajo (48.6%).

En este sentido, cabe señalar que el compromiso organizacional es el producto de las buenas prácticas que ponen a disposición las instituciones o empresas que implica una mejor comunicación, respetar los acuerdos colectivos, las condiciones adecuadas de trabajo y salarios justos; así también, atender los reclamos o quejas de los trabajadores, brindar las medidas de salud, seguridad, protección e higiene, así como prevenir los riesgos laborales y la regulación del tiempo de trabajo; todo esto repercute en mejores márgenes de beneficios, menos ausentismos, rotación y disminución de los riesgos de trabajo en las

organizaciones; por otro lado existirá un aumento en la productividad (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2014).

En relación al compromiso en la dimensión normativa se obtuvo un 38% en nivel medido y 35% en nivel bajo, como se observa, la mayoría del personal asistencial del hospital se encuentran laborando porque tiene que hacerlo o por el sentido del deber, por la lealtad o por el compromiso de responder a los beneficios u obligaciones que les brinda la institución, pero no porque realmente se sienten motivados intrínsecamente, esta información concuerda con los obtenidos por Avellaneda (2018) en trabajadores de un establecimiento de salud de Lima donde reportó que el 56% es moderado y nivel débil el 24% de los colaboradores; también Manzano (2017) en Ecuador, obtuvo resultado del 46% en este mismo nivel en el compromiso normativo afirmando además que esta dimensión puede predecir el compromiso con la organización.

Contrariamente estos datos difieren a los encontrados en personal de un hospital de Lima donde el mayor número de colaboradores obtuvo un nivel normativo de 55.3% en el nivel bajo, y solo el 11.7% en el nivel alto (Pérez, 2018), estos resultados pueden deberse también por la coyuntura que se está vivenciando, producto de la pandemia por el Covid 19, por ello es importante reforzar las medidas de seguridad y los beneficios sociales que ofrecen las instituciones o empresas para reforzar el compromiso de los trabajadores; es pertinente resaltar que día a día una de cada tres empresas manifiestan que tienen la capacidad para establecer estrategias efectivas para retener a los trabajadores, debido a que más del 87% de sus trabajadores no se encuentran comprometido con su puesto de trabajo; esto porque muchos trabajadores perciben que su labor, no es valorada y que sus conocimientos no son aplicados o tenidos en cuenta en las actividades que desarrollan (Towers, 2020).

VI. CONCLUSIONES

- Primera. – Se muestra un predominio del nivel medio (40,0%) y bajo (32,0%) de compromiso organizacional, donde el resultado de la interrelación entre los factores organizacionales y las relaciones entre líderes y empleados se ve reflejado en el compromiso individual hacia la institución.
- Segunda. – Se observa un predominio del nivel medio (43,0%) y bajo (31,0%) en compromiso afectivo en el personal asistencial de un hospital policial de Lima, indicando que no existe una vinculación afectiva o emocional fuerte en los colaboradores, con la institución o con el puesto laboral.
- Tercera. – Se observa una prevalencia del nivel promedio (39,0%) y bajo (32,0%), respecto al compromiso de continuidad en el personal asistencial de un hospital policial, el mismo que indica que la antigüedad de un trabajador en la institución u organización genera lealtad al puesto laboral en el cual se desempeña.
- Cuarta. – Se observa que la mayoría del personal asistencial del hospital se encuentran en el nivel promedio (38,0%) y bajo (35,0%) de compromiso normativo, lo que indica cierto grado del sentido del deber de continuar trabajando, porque deben hacerlo, por la lealtad, o por el compromiso de responder a los beneficios u obligaciones que les brinda la institución.
- Quinta. – Se percibe una prevalencia del nivel medio de compromiso organizacional en los varones y mujeres.
- Sexta. – Según la edad de los participantes, se muestra que aquellos que tienen menos de 25 años y entre 36 y 45 años predomina el nivel alto, mientras que los de 26 a 35 años prevalece el nivel medio de compromiso organizacional.
- Séptima. – Según el tiempo de servicio, los colaboradores con menos de 10 años, predomina el nivel alto, los que tienen entre 11 a 20 años prevalece el nivel bajo, sin embargo, en aquellos con 31 a 40 años incide el nivel medio.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera. – Proponer un programa de incentivos sociales y mejoras en el ambiente laboral, orientado al bienestar de los trabajadores del Centro de salud, para incrementar el compromiso e identidad de los trabajadores debido a que menos de la tercera parte, tienen nivel alto de compromiso organizacional.
- Segunda. – Se sugiere desarrollar actividades de capacitación e incentivos para fortalecer los vínculos emocionales y afectivos de los trabajadores con la organización y el puesto laboral.
- Tercera. – Realizar actividades que involucren el fortalecimiento del compromiso de continuidad y la lealtad al puesto laboral en el personal asistencial de un hospital policial.
- Cuarta. – Se sugiere a los directivos de la institución dar a conocer el sentido del deber al personal asistencial que se hallan en los niveles promedios y bajos de compromiso, para aumentar el sentido del deber, resaltar y fortalecer los beneficios y obligaciones que les brinda la institución.
- Quinta. – Se sugiere fortalecer el compromiso afectivo, normativo y de continuidad en los colaboradores, ya sean varones o mujeres sin distinción, así mismo tener en cuenta la edad y el tiempo de servicios de los trabajadores, con el propósito de aumentar el compromiso hacia la institución.

REFERENCIAS

- Aldana, E. Tafur, J. y Leal, M. (2018). *Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla – Colombia*. <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/1974>
- American Psychological Association APA (2010). *Principios éticos de los psicólogos y códigos de conducta*. Facultad de Psicología, Buenos Aires.
- Araque, D. Sánchez, J. y Uribe, A. (2017). Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en Centros de Desarrollo Tecnológico colombianos. *Estudios Gerenciales* 33(142). https://www.researchgate.net/publication/314138526_Relacion_entre_marketing_interno_y_compromiso_organizacional_en_Centros_de_Desarrollo_Tecnologico_colombianos
- 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
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2017). Informe: Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios. Lima: Servir. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1206407/Informe-Regimen-CAS-SERVIR-2017.pdf>
- Avellaneda, D. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en el personal de un Centro de salud. San Juan de Miraflores 2017*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14348/Avellana_VDJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bishop, W.J. y Scott, K.D. (2000). An examination of Organizational and Team Commitment in a Self-Directed Team Environment. *Journal of Applied Psychology*, 85, 439-450.
- Black, J.S., Mendenhall, M. y Oddou, G. (1991). Toward a comprehensive model of international adjustment an integration of multiple theoretical perspectives. *Academy of Management Review*, 16, 291-317.

- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*.
<https://books.google.com.co/books?id=7ICxCwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=compromiso+organizacional&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwilqM7H4MTVAhWIRyYKHYYVDgk4oAEQ6AEINDAD#v=onepage&q=compromiso%20organizacional&f=false>
- Caykoylu, S., C. Egri, S. Havlovic y C. Bradley (2011). Key organizational commitment antecedents for nurses, paramedical professionals and non-clinical staff. *Journal of Health Organization and Management* 25: 7-33.
- Chiavenato, I. (1992). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (3ªed.). México: McGraw-Hill
- Colegio de Psicólogos del Perú (2017). *Código de Ética Profesional del Psicólogo Peruano*. Resolución N° 206-2017-CDN-C.PS.P.
- Davis, K. (2000). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc. Graw Hill
- Fabian, S. (2019). Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social (Lima, Perú), 201. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, vol. 18, núm. 37, 2019. Pontificia Universidad Javeriana DOI: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps18-37.cocl>
- Figuroa, C. (2016). *Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/263/figuroa_dc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gestión (1 junio 2016). ¿Qué tanto se comprometen los peruanos con la empresa para la que trabajan? <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/comprometen-peruanos-empresa-108397-noticia/>
- 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.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14300/Guevara_ZRE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Hermosa, A. (2006). Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en profesores de educación primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Psicología* 15: 81-89.
- 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.
- Hewitt, A. (2017). *El nivel de 'engagement' de los empleados desciende en todo el mundo*. <https://www.equiposytalento.com/noticias/2017/03/31/aon-hewitt-el-nivel-de-engagement-de-los-empleados-desciende-en-todo-el-mundo>
- Jiménez, G. (2021). *¿A qué se debe la falta de compromiso laboral?* <https://willistowerswatsonupdate.es/beneficios-sociales-y-bienestar/falta-compromiso-empleados-causas/#:~:text=%C2%BFCu%C3%A1les%20son%20las%20causas%20que,su%20trabajo%20est%C3%A1%20poco%20valorado.&text=La%20sobrecarga%20de%20trabajo%20y,de%20confianza%20en%20los%20l%C3%ADderes>.
- 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
- 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 (Masters tesis, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador).

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5615/1/T2268-MDTH-Manzano-Estrategia.pdf>

Máynez, A. (2016). Cultura y compromiso afectivo: ¿influyen sobre la transferencia interna del conocimiento?. *Contaduría y Administración* 61 (2016) 666–68. <http://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v61n4/0186-1042-cya-61-04-00666.pdf>

Mathieu, J.E. y Zajac, D.M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.

Meyer, J. & Allen, N. (1991). *A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment*, Human Resource Management Review, 1 (1), 61-89.

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.

Meyer, J.P. y Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Thousand Oaks: C. A: Sage.

Mora, J. (2019). *Compromiso organizacional en personal administrativo de la Dirección de Salud Apurímac II, 2018*. <http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/2960/1/RESUMEN.pdf>

Organización Internacional del Trabajo OIT (2014). *Guía empresarial: Mida y mejore su desempeño laboral* / Equipo Técnico de Trabajo Decente y Oficina de países para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana - San José: OIT, 2014 - https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_622651.pdf

Pérez, M. (2018). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral del personal asistencial del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima, 2018*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/15301>

- Sánchez, H.; Reyes, C. & Mejía, K. (2018). *Manual de términos de investigación científica, tecnológica y humanística*. (1.a ed.). Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Suarez, R. (2017). *Compromiso organizacional según el personal del Centro de Salud Portada De Manchay Lima 2017*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8720/Suarez_FRS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Supo, J. (2014). *Seminarios de investigación científica*. CreateSpace Independent Publishing Platform.
- Torres, L. y Díaz, J. (2012). *Compromiso organizacional: actitud laboral asertiva para la competitividad de las organizaciones*. Revista Universia, 8(15), 68-81.
- Towers, W. (2020). *Modernizing Benefits: From Transactional to Transformational*.
https://www.willistowerswatson.com/en-CH/Insights/2019/10/willis-towers-watson-benefit-trends-global-insights?__hstc=21015524.d36f13eb3292003fb418b658b98e786b.1614096057032.1614096057032.1614096057032.1&_hssc=21015524.3.1614096057032&_hsfp=807852100
- Universidad Cesar Vallejo UCV (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 Andrés Bello, Caracas. Colombia.

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia interna

NIVEL	PROBLEMA		OBJETIVOS		METODOLOGÍA
	GENERAL	ESPECÍFICOS	GENERAL	ESPECÍFICOS	
Descriptivo	¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional en personal asistencial de un hospital policial de Lima, 2021?	¿Cuál es el nivel de compromiso afectivo en personal asistencial de un hospital policial de Lima, 2021?	Determinar el nivel de compromiso organizacional en personal asistencial de un hospital policial de Lima, 2021	Identificar el nivel de compromiso afectivo en personal asistencial de un hospital policial de Lima, 2021	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Diseño: No experimental, transversal</p>
		¿Cuál es el nivel de compromiso de continuidad en personal asistencial de un hospital policial de Lima, 2021?		Establecer el nivel de compromiso de continuidad en personal asistencial de un hospital policial de Lima, 2021	
		¿Cuál es el nivel de compromiso normativo en personal asistencial de un hospital policial de Lima, 2021?		Describir el nivel de compromiso normativo en personal asistencial de un hospital policial de Lima, 2021	
		¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional según sexo, edad, tiempo de servicio en el personal asistencial de un hospital policial de Lima, 2021?		Identificar el nivel de compromiso organizacional según sexo, edad, tiempo de servicio en el personal asistencial de un hospital policial de Lima, 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 medio 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).	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

Edad: _____

Sexo: _____

Tiempo de servicio: _____

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°	ÍTEMS	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: Autorización de la autoridad del centro donde ejecutó la investigación

- Ref.: a. HT N°20210188131
b. ELEV. N° 06-2021- DIRSAPOL/HOSPOL-
ABL-DIVADT. DEPACLI de 12MAR21
c. OF. N° 171-2021-DIRSAPOL/HOSPOL.ABL-
DIVADT. DEPACLI de 30MAR21
d. OF. N° 333-2021-DIRSAPOL/HOSPOL.ABL-
DIVADT 31MAR21.
e. OF. N° 302-A-2021-DIRSAPOL/ABL.DIR.
SEC.UNIREDOC-05ABR21
e. INFORME N° 053-2021-DIRSAPOL-OFAD-
AREGEPSPS-EI de 19ABR2021.

DECRETO N° 012 - 2021-DIRSAPOL/OFAD-AREGEPSPS-EI

Visto los documentos de la referencia, **PASE** al Señor Coronel SPNP José Luis HAMASAKI HAMAGUCHI, Director del Hospital Policial Augusto B. Leguía, con la finalidad de comunicarle que ésta Dirección **AUTORIZA** al **S2. SPNP Johana Lisset ASTUQUILCA VASQUEZ**, a realizar sin costo para el Estado, el Proyecto de Investigación titulado "**COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN PERSONAL ASISTENCIAL DE UN HOSPITAL POLICIAL EN LIMA, 2021**", con fines académicos, a través de la Universidad César Vallejo, a fin de que se brinden las facilidades necesarias para la aplicación de instrumentos de investigación; debiendo disponer por quien corresponda, se comunique al Suboficial en mención, que debe presentar a la DIRSAPOL una copia del estudio realizado al término de su investigación; disponiendo la supervisión y monitoreo de dicha actividad, informando de su resultado.

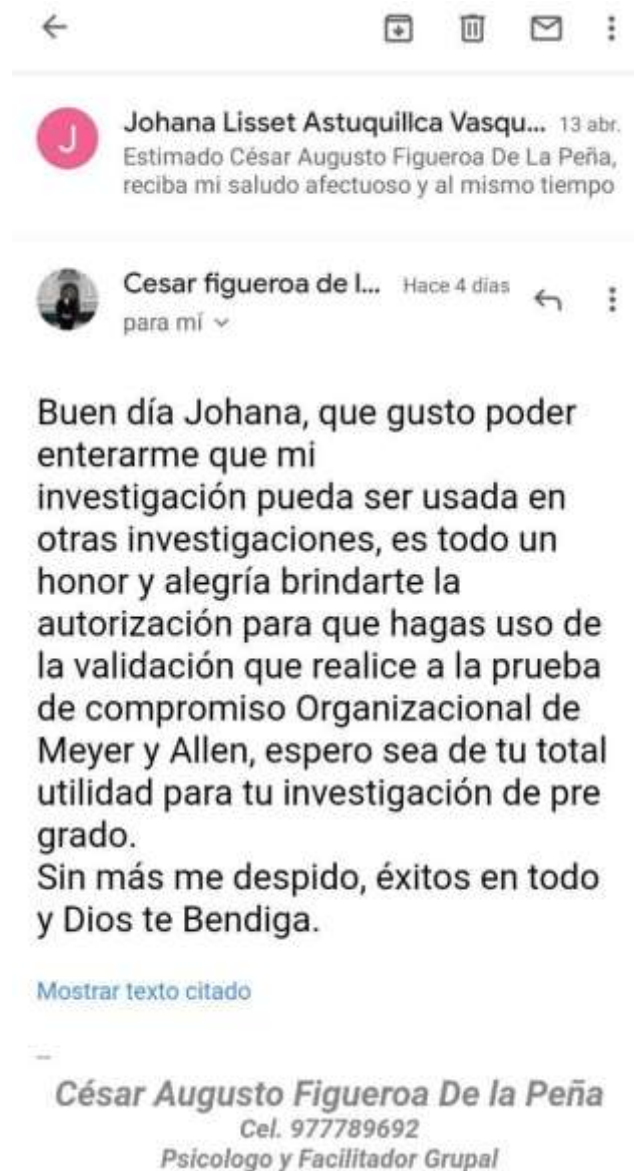
Miraflores, 21 ABR. 2021

JLSQ/ECC/PJPM



05-28078
JORGE LUIS SALAZAR QUIROZ
GENERAL SPMP
DIRECTOR DE SANIDAD POLICIAL

Anexo 5: Autorización de uso de instrumento



Anexo 6: Baremos y confiabilidad de la prueba

	Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Compromiso de continuidad	Compromiso normativo	Nivel
Mínimo	36	9	14	12	
Máximo	121	42	39	42	
5	59,10	17,05	18,00	15,05	
10	65,00	21,10	20,00	19,00	
15	67,00	24,00	21,00	19,00	
20	71,20	24,20	22,00	21,00	Bajo
25	73,25	26,00	23,00	22,00	
30	74,00	27,00	23,00	23,00	
35	75,00	28,00	24,00	23,35	
40	78,00	29,00	24,00	24,00	
45	79,00	30,00	24,00	25,00	
Percentiles	80,50	30,00	25,00	25,50	
55	82,00	31,00	26,00	26,00	Medio
60	84,00	32,00	26,00	27,00	
65	85,00	32,00	27,00	27,65	
70	88,00	33,70	28,00	28,70	
75	89,00	35,00	29,00	30,00	
80	90,80	35,00	30,80	30,00	
85	97,55	36,85	33,85	31,00	
90	101,90	38,00	35,00	33,00	Alto
95	114,00	40,00	37,90	36,95	
100	121,00	42,00	39,00	42,00	

Baremos de la escala general y por dimensiones

Nivel	Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Compromiso de <u>continuidad</u>	Compromiso normativo
Bajo	36-74	9-27	14-23	12-23
Medio	75-88	28-34	24-28	24-29
Alto	89-121	35-42	29-39	30-42

Coefficiente de confiabilidad del cuestionario

Alfa de Cronbach	N de elementos
,807	18

En el coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach es 0,807 para el cuestionario de compromiso organizacional, estos resultados nos indican que el instrumento es confiable.

Anexo 7: Base de datos crudos

N°	Sexo	Edad	Tiempo de servicio	Compromiso organizacional																	
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	2	51	25	6	7	2	2	2	6	2	6	5	6	5	2	2	6	6	6	5	6
2	1	48	27	7	6	1	2	2	6	2	2	1	1	2	1	6	6	1	6	6	7
3	1	57	35	6	6	2	2	2	6	6	6	6	6	2	6	2	6	6	6	6	6
4	1	32	12	3	1	1	1	1	7	4	1	7	4	4	1	1	7	7	7	7	7
5	1	57	31	7	6	6	6	2	7	3	1	7	1	1	1	7	7	6	7	7	6
6	1	41	11	2	6	1	2	2	4	6	6	6	2	2	2	2	2	2	6	5	4
7	1	21	31	6	5	2	2	2	5	6	5	4	2	6	4	4	5	2	5	5	4
8	1	49	27	7	2	5	2	2	6	2	7	5	2	2	2	6	2	3	7	3	2
9	1	37	12	6	5	2	3	3	6	7	7	4	3	4	2	3	2	2	3	4	6
10	2	34	2	6	5	2	2	2	7	6	6	2	2	2	2	2	6	5	7	5	5
11	2	49	30	7	7	7	1	1	7	7	7	7	7	1	1	1	1	7	7	7	7
12	1	42	35	5	5	2	2	2	6	5	5	5	2	2	5	2	5	7	7	6	5
13	2	28	5	7	7	2	2	2	7	2	7	7	2	2	2	2	2	6	7	7	7
14	1	51	28	7	6	1	1	2	7	6	6	3	2	2	2	1	7	1	7	7	7
15	1	26	6	1	7	4	1	1	7	6	1	4	1	7	1	1	1	1	7	1	1
16	2	32	10	6	5	2	2	2	6	4	6	4	3	6	3	1	3	1	7	6	7
17	2	24	2	6	6	3	3	1	7	5	6	4	4	2	2	4	6	4	7	6	6
18	1	55	35	6	2	2	2	2	6	6	2	2	2	2	2	7	2	2	6	2	6
19	2	52	35	6	5	2	2	2	6	6	5	6	3	3	3	3	6	3	6	5	6
20	2	46	27	7	6	6	2	2	7	2	6	2	2	2	6	2	2	2	2	2	2

21	1	60	37	3	3	4	2	3	4	3	2	1	2	2	2	4	4	4	4	2	3
22	1	52	32	7	6	2	2	2	6	6	6	5	2	5	2	1	5	5	6	5	6
23	2	46	25	2	6	2	2	2	7	5	5	5	5	5	5	4	5	5	7	6	6
24	2	48	26	6	3	2	1	1	6	7	6	4	1	1	1	1	6	6	7	7	7
25	1	25	7	1	1	1	7	1	7	7	1	7	1	1	1	1	7	1	7	7	7
26	1	25	4	6	6	1	1	1	6	6	6	5	1	1	1	1	6	1	7	1	7
27	1	27	8	4	6	1	1	1	7	7	7	5	1	1	1	1	7	7	7	7	6
28	2	48	25	5	5	5	5	5	1	4	4	2	4	4	1	5	4	1	5	4	1
29	1	50	29	7	3	1	5	1	7	7	2	7	6	2	2	7	1	7	6	6	7
30	1	48	12	6	6	7	5	2	6	6	6	6	1	1	2	7	6	2	6	7	6
31	2	53	30	7	7	1	1	1	7	7	7	1	1	1	1	2	6	1	7	1	6
32	2	53	30	6	3	3	4	3	6	6	4	2	1	7	7	4	4	5	7	3	7
33	1	35	3	6	6	5	2	2	6	6	6	6	5	2	5	2	6	5	6	5	6
34	2	40	10	6	6	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	2	4	4	5	5	6
35	1	55	26	6	6	1	2	2	6	5	5	5	2	5	3	3	6	3	6	6	6
36	2	37	7	6	5	2	2	3	7	7	7	7	6	2	6	2	3	5	7	5	7
37	2	40	12	6	6	1	2	2	6	5	5	5	6	2	6	2	3	5	7	5	7
38	2	33	10	6	5	3	2	2	7	2	7	7	7	7	7	2	6	7	7	7	7
39	2	34	10	6	3	5	6	2	6	6	6	6	4	4	6	2	2	2	6	6	6
40	2	33	6	5	5	3	2	2	3	1	1	2	2	2	6	2	5	2	5	5	6
41	2	30	6	6	3	5	5	5	6	6	6	3	1	3	6	2	6	6	6	6	3
42	2	24	6	6	5	3	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6
43	2	31	7	4	3	5	1	1	7	7	7	4	7	1	1	1	7	1	7	7	7
44	1	54	28	6	5	3	2	2	6	6	6	6	2	2	2	6	6	5	5	5	6
45	2	33	6	2	3	5	1	2	2	4	2	1	2	1	1	1	1	1	1	3	3
46	2	58	36	5	5	3	2	2	2	1	1	1	2	2	7	7	7	7	7	7	7
47	1	57	25	5	3	5	6	6	6	6	6	6	5	6	6	4	6	6	7	7	7
48	2	51	30	2	5	3	5	2	6	6	6	7	2	2	2	2	6	3	6	6	4
49	2	33	6	4	3	3	5	5	6	6	5	5	5	6	7	2	3	3	7	4	6
50	1	47	11	2	6	2	2	2	7	2	1	1	5	7	1	1	2	6	7	6	7

51	2	30	2	6	6	5	6	5	7	6	6	6	5	5	6	5	6	6	7	6	6
52	2	38	18	6	6	2	2	2	6	5	6	6	5	2	2	2	6	5	6	6	6
53	2	50	30	6	6	6	2	1	7	6	6	4	2	2	2	2	2	4	6	4	6
54	2	50	30	6	6	6	2	1	7	6	6	4	2	2	2	2	2	4	6	4	6
55	1	32	7	6	2	2	5	2	5	6	7	6	1	1	1	2	7	2	7	7	6
56	1	31	7	7	6	2	2	2	6	6	6	5	1	1	1	6	6	1	7	1	7
57	1	29	6	6	5	2	3	2	6	6	6	6	6	6	6	2	6	6	5	4	6
58	1	30	4	6	5	4	4	4	6	5	5	4	5	5	4	5	5	6	6	5	5
59	2	55	28	6	6	2	2	2	5	6	6	6	2	6	6	2	6	6	6	5	6
60	2	30	5	6	6	5	2	2	7	1	1	1	2	2	1	1	7	7	7	7	6
61	1	60	36	7	7	6	1	6	6	6	7	7	2	7	6	6	2	2	7	7	7
62	1	30	1	7	6	2	2	2	6	5	6	6	6	5	6	2	6	7	7	6	7
63	1	32	6	7	4	4	5	5	7	7	4	4	4	4	4	1	1	1	7	7	7
64	2	48	30	6	6	2	2	2	6	5	6	6	6	2	2	6	6	2	6	6	6
65	1	46	27	7	6	2	2	2	7	7	5	6	5	5	4	2	6	5	7	5	6
66	1	49	25	7	5	1	1	1	6	5	6	4	6	5	6	6	6	2	6	2	5
67	2	27	4	4	2	2	2	2	6	6	5	6	4	2	3	2	7	6	7	6	6
68	2	52	30	4	5	2	2	2	3	5	6	1	1	1	7	4	7	7	7	7	7
69	1	37	18	6	2	1	3	3	7	6	6	6	6	2	2	2	6	7	7	7	7
70	1	36	11	7	6	2	1	1	6	7	7	7	6	2	2	2	6	5	6	6	6
71	1	40	19	7	5	4	6	2	6	6	4	4	4	4	4	2	3	3	7	7	6
72	2	33	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
73	2	25	5	7	7	5	7	2	7	6	6	7	5	7	7	6	7	7	7	7	7
74	2	26	1	7	1	1	1	1	6	2	6	1	1	1	1	6	6	1	7	2	2
75	1	40	10	6	5	6	6	7	5	6	6	6	5	5	4	5	6	5	6	5	6
76	2	36	11	5	4	2	2	2	6	6	6	6	2	2	2	2	6	2	7	6	6
77	2	33	7	6	6	5	1	1	7	7	7	1	1	1	1	1	1	1	7	7	6
78	1	61	35	6	6	2	2	2	6	6	3	2	1	4	2	3	4	2	7	1	6
79	2	41	11	7	7	5	6	6	7	7	7	7	5	5	5	5	7	7	7	7	7
80	1	31	7	7	6	1	1	1	7	7	7	1	1	1	1	6	6	5	7	7	6

Anexo 8: Gráficos de los resultados

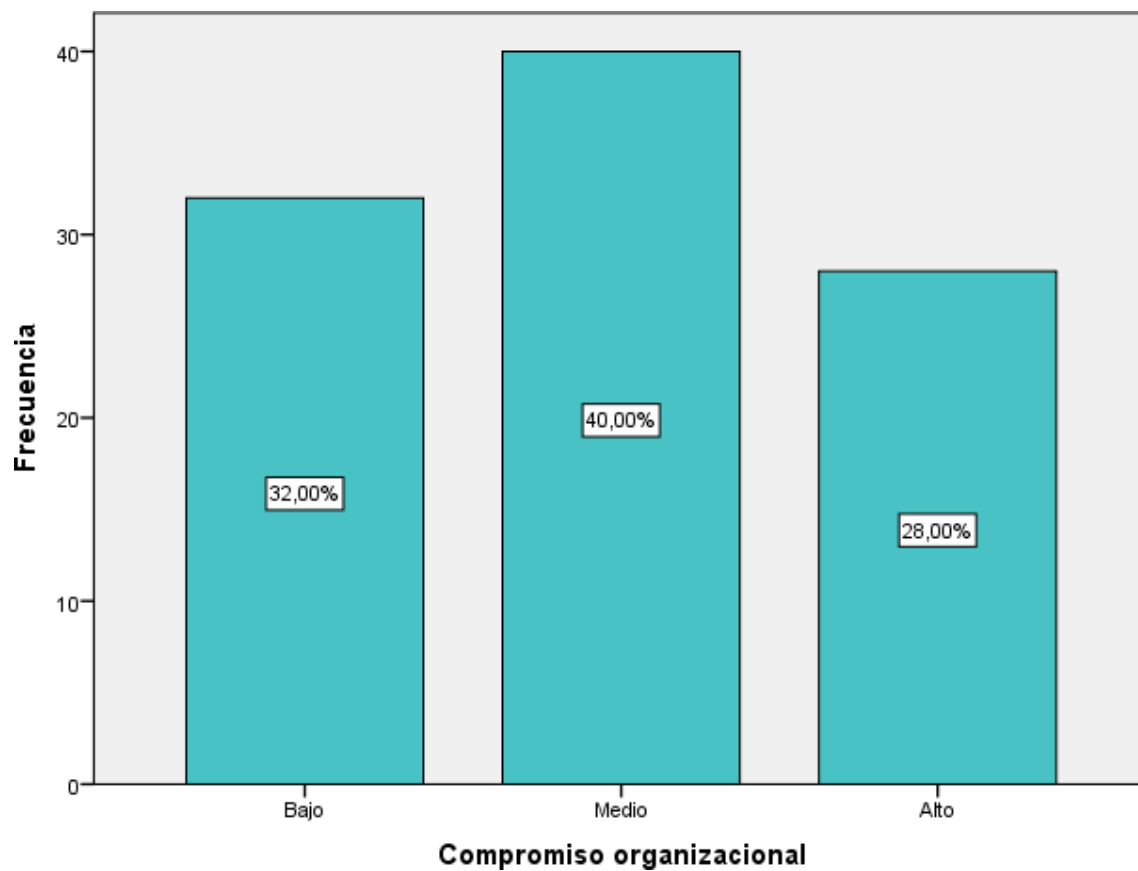


Gráfico 1: Nivel de compromiso organizacional en personal asistencial de un hospital policial de Lima, 2021

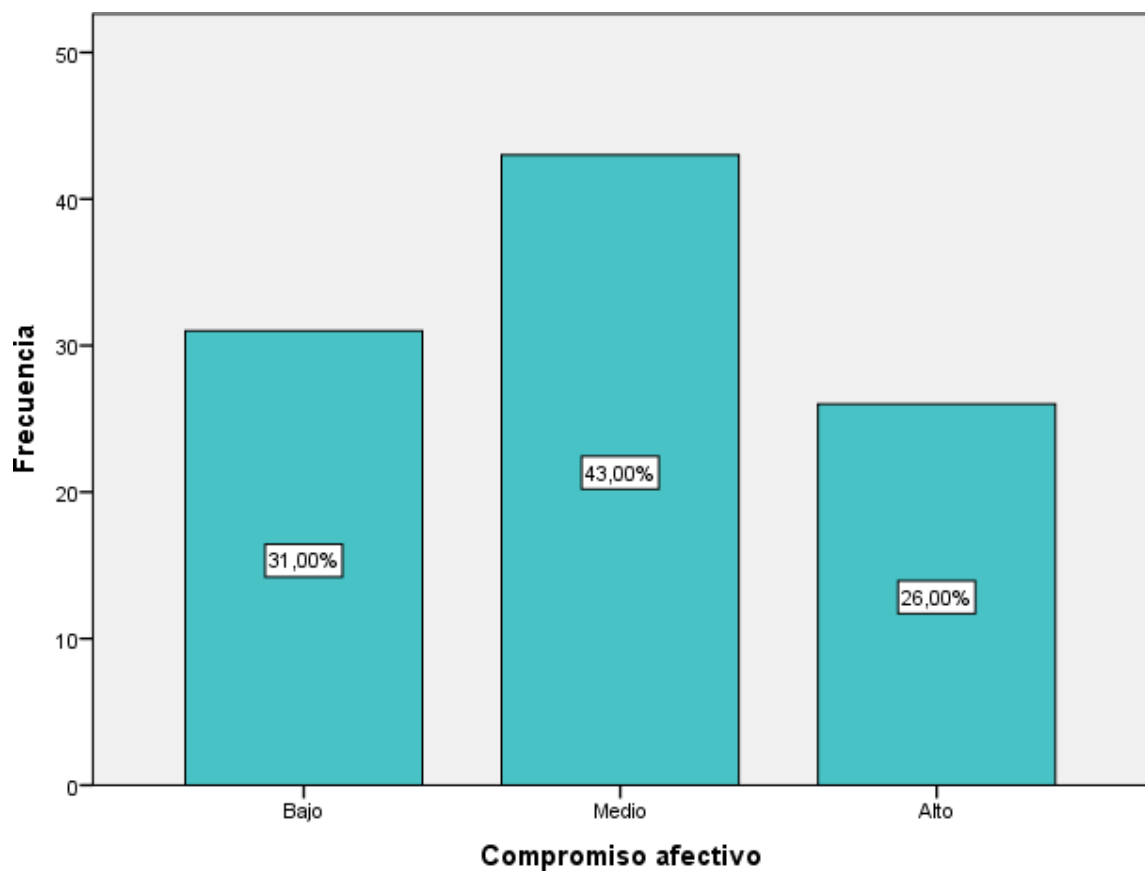


Gráfico 2: Nivel de compromiso afectivo en personal asistencial de un hospital policial de Lima, 2021

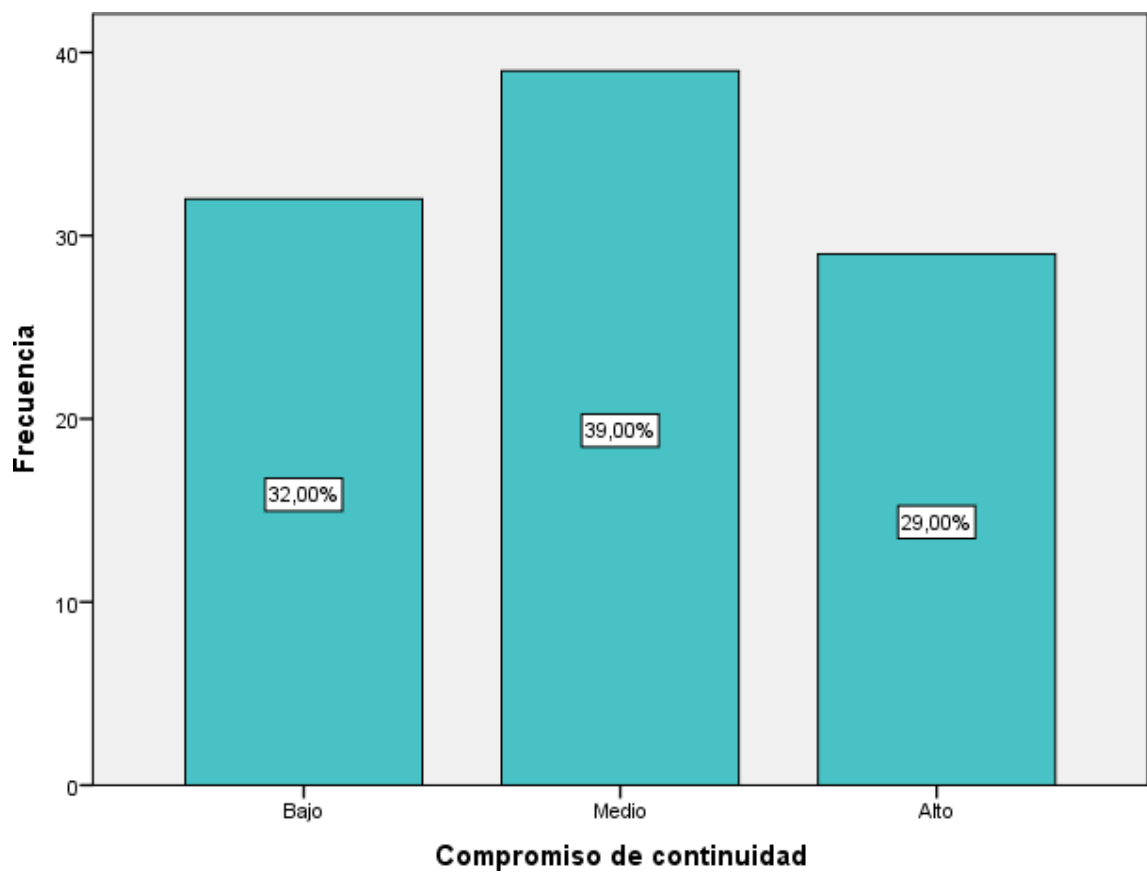


Gráfico 3: Nivel de compromiso de continuidad en personal asistencial de un hospital policial de Lima, 2021

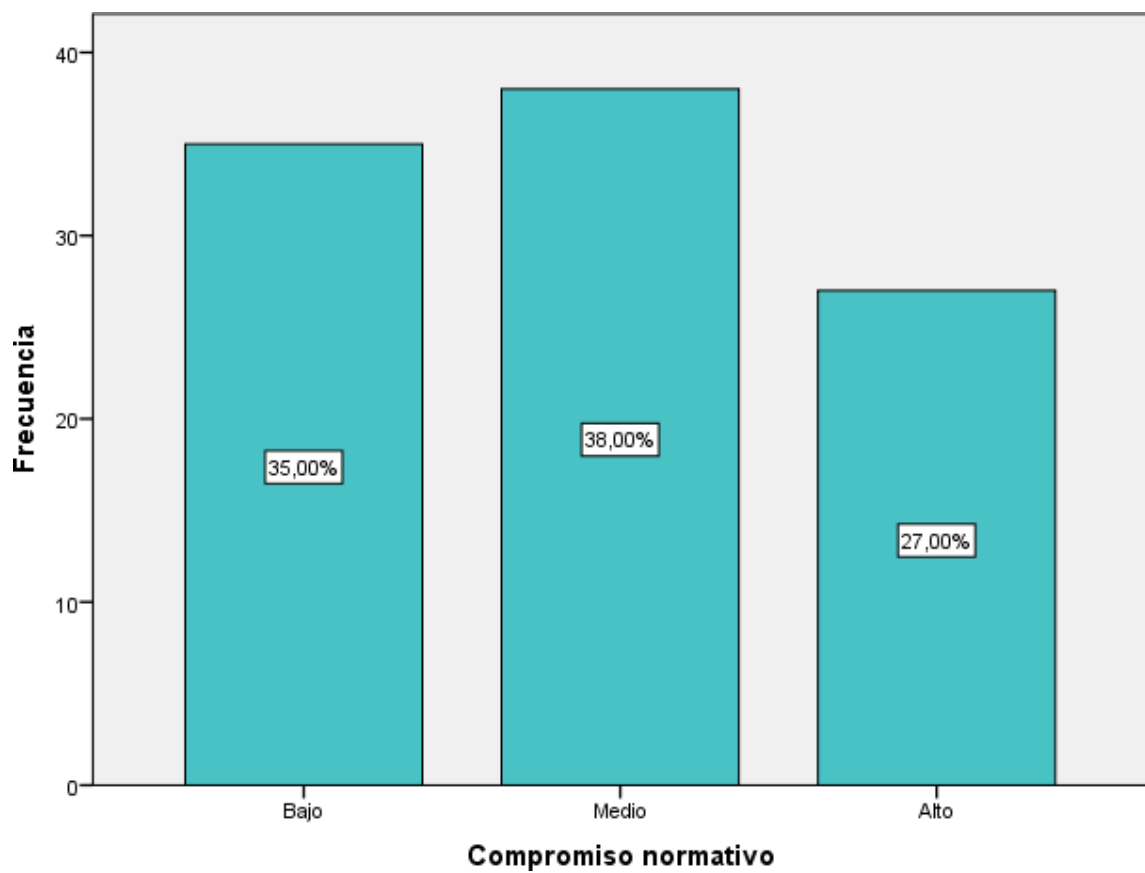


Gráfico 4: Nivel de compromiso normativo en personal asistencial de un hospital policial de Lima, 2021

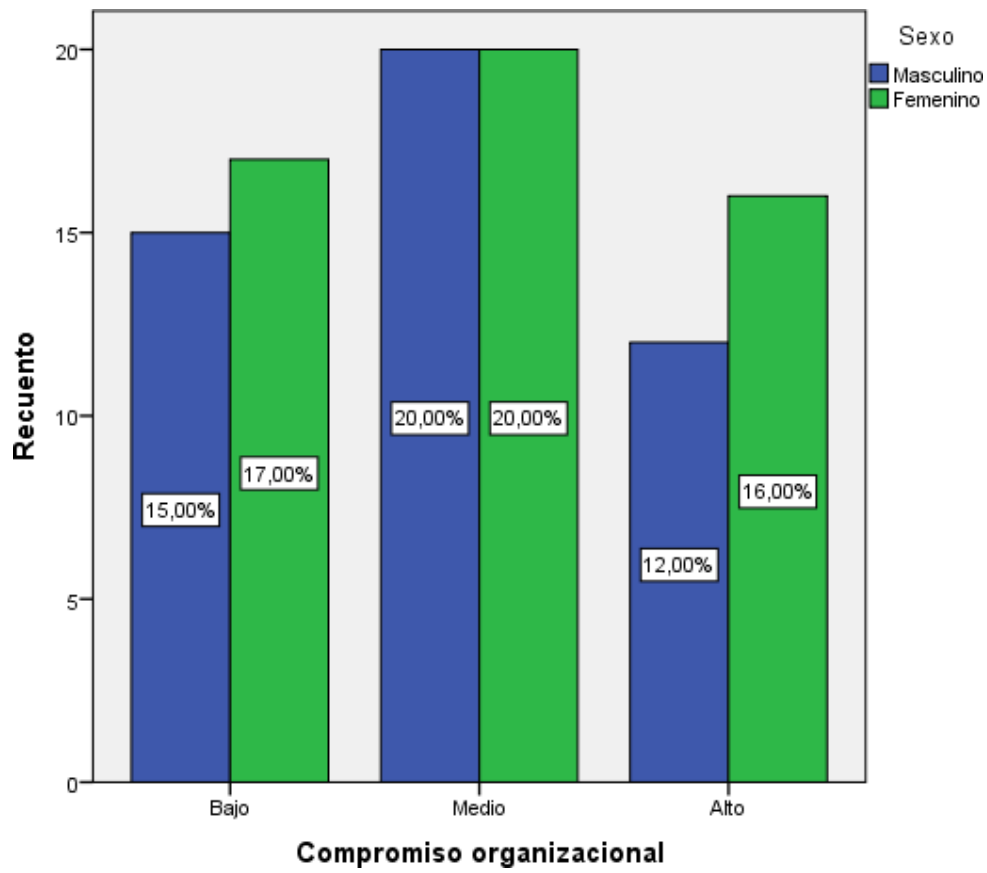


Gráfico 5: Nivel de compromiso organizacional según sexo en el personal asistencial de un hospital policial de Lima, 2021

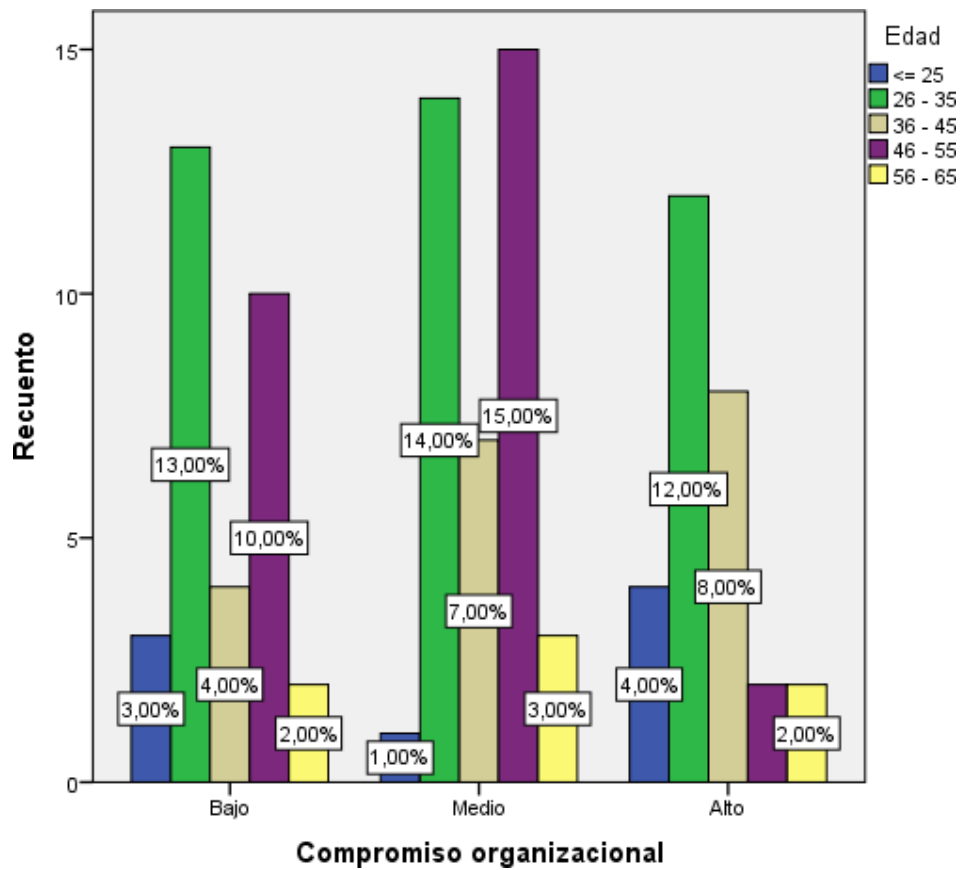


Gráfico 6: Nivel de compromiso organizacional según edad en el personal asistencial de un hospital policial de Lima, 2021

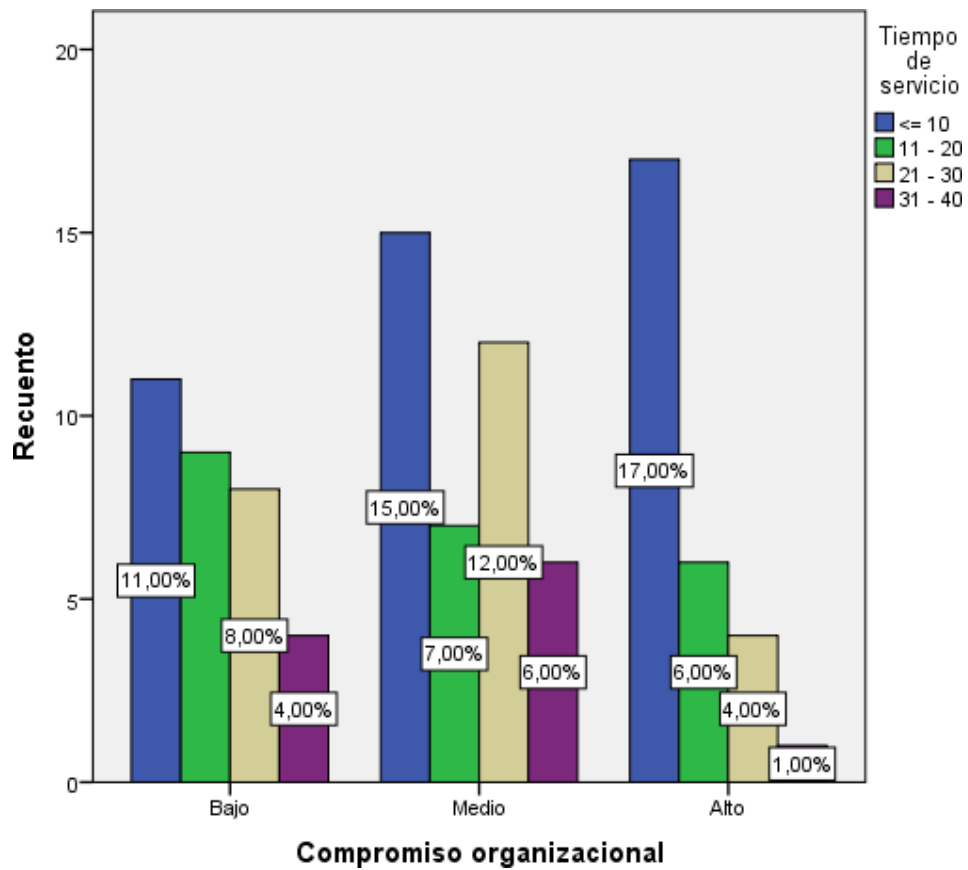


Gráfico 7: Nivel de compromiso organizacional según tiempo de servicio en el personal asistencial de un hospital policial de Lima, 2021