



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Compromiso organizacional y ausentismo laboral en
profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima
Metropolitana, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE LA SALUD**

AUTORA:

Romero Arzapalo, Zoraida (orcid.org/0000-0001-7341-6857)

ASESORA:

Mg. Díaz Mujica, Juana Yris (orcid.org/0000-0001-8268-4626)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi MADRE querida que es mi ángel protector desde el cielo, gracias por dejarme los mejores recuerdos en mi vida, y a quien admiré mucho por su valentía, dedicación preocupación y lucha constante.

Agradecimiento

A Dios por darme día a día la fortaleza para seguir luchando por mis sueños

A mi familia por su apoyo en especial a mi hija Favia por su paciencia para con su apoyo para culminar y lograr mis objetivos.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de gráficos y figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	33
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Baremos Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen	16
Tabla 2 Niveles del Compromiso Organizacional en profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2022.	19
Tabla 3 Dimensiones del Compromiso Organizacional en profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2022.	20
Tabla 4 Niveles del ausentismo laboral en profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2022.	21
Tabla 5 Relación entre el CO y ausentismo laboral en profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2022.	22
Tabla 6 Relación entre el compromiso afectivo y ausentismo laboral en profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2022.	23
Tabla 7 Relación entre el compromiso de continuidad y ausentismo laboral en profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2022.	24
Tabla 8 Relación entre el compromiso normativo y ausentismo laboral en profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2022.	24

Índice de gráficos y figuras

Figura 1	Esquema de Diseño de Investigación	14
Figura 2	Niveles del Compromiso Organizacional en profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2022.	19
Figura 3	Dimensiones del Compromiso Organizacional en profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2022.	20
Figura 4	Niveles del ausentismo laboral en profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2022.	21
Figura 5	Relación entre el CO y ausentismo laboral en profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2022	22
Figura 6	Relación entre el compromiso afectivo y ausentismo laboral en profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2022.	23
Figura 7	Relación entre el compromiso de continuidad y ausentismo laboral en profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2022.	24
Figura 8	Relación entre el compromiso normativo y ausentismo laboral en profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2022.	25

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el compromiso organizacional y ausentismo laboral en profesionales de enfermería de una clínica privada de lima metropolitana, 2022. Para llevarlo a cabo se realizó una metodología de tipo básica, cuantitativa con un diseño no experimental-descriptivo y un nivel correlacional. Contó con una muestra de 74 profesionales de enfermería que trabajan en las diferentes áreas de una clínica privada. Las técnicas fueron la encuesta y la observación, mientras que los instrumentos, fueron el cuestionario de Meyer y Allen (1977, a través de 18 ítems divididos en 3 dimensiones) y una ficha de registro, en donde el índice de confiabilidad del cuestionario presenta valores aceptables de consistencia interna Alpha de Cronbach compromiso afectivo 0,85, compromiso continuidad 0,79 y compromiso normativo 0,73 y la ficha de registro no fue necesario la validación.

Los resultados obtenidos mostraron que hay una correlación entre ambas variables con una significancia ($p=0.000$) y una correlación de variables del -0.703 . Lo que, llevó a concluir que existe una relación significativa e indirecta del compromiso organizacional y el ausentismo laboral en los profesionales de enfermería de una clínica privada de lima metropolitana 2022.

Palabras clave: compromiso organizacional, ausentismo laboral, compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between organizational commitment and work absenteeism in nursing professionals from a private clinic in Metropolitan Lima, 2022. To carry it out, a basic, quantitative methodology was carried out with a non-experimental-descriptive design and a correlational level. It had a sample of 74 nursing professionals who work in the different areas of a private clinic.

The techniques were the survey and the observation, while the instruments were the Meyer and Allen questionnaire (1977, through 18 items divided into 3 dimensions) and a registration form, where the reliability index of the questionnaire presents values acceptable internal consistency Cronbach's Alpha affective commitment 0.85, continuity commitment 0.79 and normative commitment 0.73 and the registration form did not require validation.

The results obtained showed that there is a correlation between both variables with a significance ($p=0.000$) and a correlation of variables of -0.703 . Which led to the conclusion that there is a significant and indirect relationship between organizational commitment and absenteeism in nursing professionals from a private clinic in Metropolitan Lima 2022.

Keywords: organizational commitment, work absenteeism, affective commitment, continuity commitment and normative commitment.

I. INTRODUCCIÓN

El recurso humano de las entidades de salud es relevante para la calidad de atención, por la vinculación directa con el trato hacia los pacientes y la influencia en términos de eficacia sobre el nivel de atención, calidez humana, entorno físico, mental o emocional y sobre la mala o buena percepción del trato otorgado (Hernández y Medina, 2020). Por ende, es imprescindible que el personal adquiera un sentido de pertenencia, para preservar un rendimiento óptimo (Velásquez et al., 2019).

En ese sentido, el compromiso organizacional permite mejorar la producción del personal de salud para mejorar a su vez las demandas del usuario y asegurar la calidad en los servicios (Suratno et al., 2018). Se ha demostrado la importancia del compromiso organizacional para mejorar las relaciones entre directivo-empleado y satisfacer al usuario interno y externo (Chipeta et al., 2016). En el estudio de Karaaslan et al. (2019), se informó que solo el 20% de los enfermeros tenían compromiso organizacional. Mientras que Al et al (2018), informó en su estudio realizado en Arabia, que el nivel de compromiso organizacional fue mayor significativamente para el personal de enfermería con algún cargo administrativo en comparación con el resto del personal ($p= 0,01$).

El compromiso organizacional es una variable importante para comprender el comportamiento de los empleados que tiene efectos potencialmente graves en el desempeño de las organizaciones, e ignorarlo ha sido perjudicial para las mismas. La falta de investigación y estudio del compromiso con la empresa u organización conduce a un gran aumento de los costos debido a la rotación del personal y la contratación de nuevos empleados, el bajo rendimiento y el ausentismo laboral (Velásquez et al., 2019).

Los índices de ausentismo en trabajadores de salud son altos, especialmente en el personal de enfermería, catalogado como el grupo ocupacional con mayor cantidad de empleados en hospitales y como responsables directos de la gestión del cuidado durante las 24 horas (Velásquez et al., 2019). Bell y Sheridan

(2020), refirió que el predictor más fuerte de la intención de ausentismo laboral fue el compromiso organizacional ($\beta=0,32$, $p = 0,000$).

En Perú, la COVID 19 ha evidenciado la necesidad de un número suficiente de enfermeras y arroja luz sobre los impactos catastróficos del ausentismo laboral sanitario. La mayor parte de la investigación sobre la fuerza laboral con frecuencia concluye que múltiples factores adicionales influyen en el ausentismo. Se ha resaltado el compromiso organizacional como un aspecto que impacta en el ausentismo laboral (Perales et al., 2019). Un estudio realizado en el Hospital Regional docente Las Mercedes, evidenció en su estudio sobre factores relacionados a la ausencia laboral; que el 84% de enfermeras faltaban por motivos de enfermedad, el 22% indicó que fueron por motivos personales y el 9% manifestó que fueron por motivos de estudios (Pupuche, 2020). Sin embargo, son pocas las investigaciones sobre el tema en específico a nivel nacional.

En la clínica privada donde se llevará a cabo el estudio, se observa en los profesionales de enfermería alta frecuencia de faltas e inasistencias no justificadas, así como tardanzas prolongadas. Sumado a ello, existe indiferencia frente a las llamadas de atención por parte de la jefatura, lo cual hace notar la falta de compromiso con la institución. A la vez, se ha observado falta de responsabilidad con las actividades programadas o asignadas en el servicio, todo ello genera el recargo de labores y estrés de las compañeras de trabajo, lo cual finalmente repercute en la atención de calidad al usuario externo.

Bajo estas circunstancias se plantea como problema de estudio: ¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y ausentismo laboral en profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2022? Y como preguntas específicas: ¿Existe relación entre el compromiso afectivo y el ausentismo laboral?; ¿Existe relación entre el compromiso de continuidad y el ausentismo laboral? y ¿Existe relación entre el compromiso normativo y el ausentismo laboral?

Respecto a la justificación del estudio, su importancia se orienta al compromiso organizacional, pues contribuye al impulso socioeconómico

poblacional, dicho compromiso organizacional debe ir de la mano con un bajo nivel de ausentismo laboral. Dicho nivel de ausentismo se deriva de diversos factores, siendo el más importante el no reconocimiento de la empresa al esfuerzo de los trabajadores. El no reconocer el arduo trabajo de estos conlleva a un clima laboral no deseado, lleno de un sentimiento de despreocupación por parte de los trabajadores no felices del todo. Es por ello que esta investigación se centra en cómo el bajo compromiso laboral se deriva en un alto ausentismo en la empresa.

Con relación a la justificación teórica, se asienta en la “teoría de Meyer y Allen”, quienes conceptualizan este compromiso como estado psicológico entre empleado y organización, con implicancias en la toma de decisión de continuidad en la institución (Aldana et al., 2018); identificando el compromiso del enfermero mediante sus ámbitos de evaluación (Neves et al., 2018).

Posteriormente, de manera práctica, los resultados serán de utilidad para que la institución en evaluación pueda conocer el compromiso organizacional existente en los colaboradores, dando la oportunidad de plantear estrategias de mejora, en aspectos relacionados con el recurso humano, considerado actualmente como el primer recurso de cualquier empresa, ya que el trabajador al estar satisfecho y cómodo con su entorno laboral, será un colaborador eficiente y eficaz, predispuesto a realizar sus actividades laborales de la mejor manera posible, con la finalidad de dar cumplimiento a los objetivos propuestos, viéndose plasmado en sus actuar laboral diario, en sus relaciones interpersonales con el usuario interno y externo a la vez, beneficiando de manera indirecta a la propia empresa, mediante la reducción del ausentamiento laboral, cambio continuo de personal, entre otros.

Respecto a la justificación metodológica, los procedimientos utilizados podrán ser aplicados en otros estudios. La solución empleada es la inspección para conocer la realidad y las barreras que limiten el procedimiento de una clínica privada de Lima Metropolitana.

Como objetivo general se propone: determinar la relación entre el compromiso organizacional y ausentismo laboral en profesionales de enfermería

de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2022. Mientras que los objetivos específicos serán: (1) Determinar la relación entre el compromiso afectivo y ausentismo laboral. (2) Determinar la relación entre el compromiso normativo y ausentismo laboral. (3) Determinar la relación entre el compromiso de continuidad y ausentismo laboral.

La hipótesis de estudio será: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y ausentismo laboral en profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2022. Las hipótesis específicas serán: (1) Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y ausentismo laboral. (2) Existe relación significativa entre el compromiso normativo y ausentismo laboral. (3) Existe relación significativa entre el compromiso de continuidad y ausentismo laboral.

II. MARCO TEÓRICO

Este estudio se basó en evidencias previas de diversos autores, tomados como referencia aquellos realizados en contexto nacional e internacional, los cuales se emplearán para la posterior contrastación de información y son descritas a continuación.

Suárez (2021), al realizar su estudio en Enfermedad profesional y ausentismo laboral en los trabajadores de un hospital de Lima - Perú, encontró que los principales motivos de ausentismo laboral eran los permisos legales (2017=59.01% y 2018=61.68%), seguido por las enfermedades comunes (2017=31.84% y 2018=30.22%).

Respecto al compromiso organizacional, Valle y Meza (2020), al evaluar a trabajadores de salud en Tarapoto, encontraron que el compromiso laboral de manera general era alto en el 41.6%. Similar a lo hallado por Medina (2020), quien al evaluar a enfermeros encontró que el compromiso organizacional era alto, al igual que cada una de sus dimensiones, pero que específicamente las dimensiones compromiso normativo y compromiso continuo tuvieron menores puntuaciones al compararlo con el compromiso afectivo.

Mientras que, Álvarez y Mendoza (2019), tras valorar el compromiso organizacional encontró que en la mitad de los trabajadores existe poco compromiso, mientras que al valorar cada una de sus dimensiones encontró que el compromiso normativo existía en el 44% de los profesionales, el compromiso de continuidad existía en el 50% y el compromiso afectivo en el 62%. Así mismo, Velásquez (2019), tras evaluar a enfermeros de una institución limeña entre los años 2016 y 2018, el ausentismo laboral promedio fue de 8%, en el año 2016, el 64.91% de los ausentismos fueron no programados o injustificados, mientras que el 35.09% fueron por descanso médico, y el 42.28% de los ausentismos fueron sin aviso.

Posteriormente se han logrado identificar algunos estudios donde relacionan el compromiso organizacional con el ausentismo laboral, como el realizado por Contreras y Contreras (2018), quienes al analizar a 100 profesionales de enfermería encontró que el 80.2% tenían un alto compromiso organizacional, mientras que el 90.1% tenían intención de quedarse en la institución, pero al realizar el análisis inferencial encontraron que ambas variables no se relacionaban de manera global, pero si existió relación entre el compromiso afectivo ($p=0.007$) y de continuación ($p=0.038$) con la intención de permanencia. Situación similar fue hallado por Contreras (2017), quien, al relacionar ambas variables en enfermeros, identifico la ausencia de ambas.

En el caso de Salardi (2017), sus resultados demostraron resultados totalmente opuestos, ya que tras el análisis inferencial encontró relación indirecta entre el clima organizacional y el ausentismo laboral, ya que ante poca o baja comprensión laboral genera altas tasas de ausentismo laboral.

Alenazy et al. (2021), luego de evaluar a enfermeras australianas encontraron que la intención de irse se basaba en las dimensiones asuntos del hospital ($M = 2,83$, $SD = 0,47$) y dotación de personal y adecuación de recursos ($M = 2,88$, $SD = 0,47$) obtuvieron la puntuación más baja. Por otro lado, Ibrahim et al (2020), al evaluar a enfermeras que laboran en una institución en Malasia, encontraron que la intención de rotación estuvo parcialmente relacionada con el compromiso organizacional ($p<0.001$), ello porque el compromiso organizacional

tuvo un efecto mediador parcial negativo en la intención de rotación, reduciendo aún más su intención.

Además, Al-Haroon et al. (2020), al evaluar enfermeros de un hospital público en Arabia Saudita, encontraron que el 47.88% se encontraban de acuerdo con el compromiso organizacional, mientras que el 22.3% se encontraban en desacuerdo. Mientras que, García (2018), al analizar a trabajadores sanitarios mexicanos encontró que las dimensiones compromiso afectivo y de continuidad eran significativas para un buen clima laboral en dichos trabajadores ($p < 0.05$, respectivamente).

Adicionalmente, Arslan et al. (2019), en tres hospitales en Turquía identificaron que el compromiso organizacional, así como cada una de sus dimensiones predecían la intención de rotación organizacional ($p = 0.001$), posteriormente identificó que las enfermeras casadas tenían menor intención de rotación que las solteras, al igual que aquellos trabajadores que laboraban en turno diurno, en comparación con quienes rotaban turnos. Y Labrague et al. (2018), al evaluar a enfermeras que laboran en una institución en Filipinas, encontraron relación inversa y significativa entre compromiso con la intención de rotación ($p = 0.005$), posteriormente encontraron que la edad de las profesionales ($p = 0.006$), el género ($p = 0.026$), y la experiencia laboral ($p = 0.031$) se relacionaban de manera significativa con el compromiso organizacional, posteriormente la edad ($p = 0.028$) y la educación ($p = 0.048$) se relaciona con la intención de rotación.

En el caso de Israel et al. (2017), tras evaluar a enfermeras que laboraban en una institución sanitaria en Etiopía, encontraron que el compromiso organizacional era moderado en el 34.7%. Y Nunes y Gaspar (2017), encontró luego de analizar a 408 enfermeros en Portugal que el compromiso afectivo y calculador se encontraban en niveles altos, en comparación con el compromiso normativo, por lo cual de manera general el compromiso laboral se consideraba como aceptable.

Así mismo para una mejor comprensión, es necesario profundizar la teoría de las variables, iniciando con el compromiso organizacional, el cual es considerado

como predictor de desempeño del trabajador y es calificado como el intercambio de beneficio y recompensas para satisfacción de las expectativas (Ojeda et al., 2016). En este sentido, se puede interpretar que el compromiso organizacional es de interés para instituciones y empresas de diversos rubros, las cuales buscan productividad y eficacia en sus trabajadores para alcanzar los resultados esperados; sin embargo, el compromiso también es importante para el empleado, pues a través de él se puede alcanzar una estabilidad laboral, percibiendo su permanencia en la empresa como provechosa.

Becker (1960, citado por Calderón, 2016), definió el compromiso como el vínculo entre una persona con la organización, siendo resultante de diversas inversiones, luego Meyer y Allen (1991, citado por Calderón, 2016), manifestaron que los miembros de una empresa generan vínculos con otros individuos y elementos de la propia organización. Meyer et al., (1993, citado por Calderón, 2016) conceptualizan a este compromiso, como estado psicológico que tiene la persona hacia una organización, y finalmente Osorio et al. (2016) complementó esta definición, sugiriendo que el compromiso incluye la decisión de ser o no miembro continuo de una organización.

Existen tres principales enfoques o modelos teóricos en el estudio del compromiso organizacional, los cuales han sido descritos a finales del siglo pasado: El primero es el compromiso de cálculo o intencionado de Becker (1960, citado por Ávila y Pascual, 2020): desde la perspectiva de este autor el empleado sigue en la institución basado en el costo que significaría abandonar su trabajo actual.

Compromiso actitudinal: conduce al compartimiento de metas e intereses, donde los trabajadores entienden y aprueban las metas de la organización, adicionalmente se puede considerar como el apego psicológico entre los trabajadores y las acciones y resultados de la organización (Valeu, et al. ,2016). Así también se define como la, unión psicológica del empleado con la organización, el cual genera un mayor desempeño en el colaborador, llegando a significar más que un mero cumplimiento de sus actividades. Porter et al., (1974, citado por Ávila y Pascual, 2020), desarrollaron un modelo del compromiso utilizando el cuestionario

OCQ (Organizational Commitment Questionnaire).

Modelo tridimensional de Meyer y Allen: Inicialmente en 1984 fue propuesto un modelo constituido por dos dimensiones: afectiva con enfoque actitudinal, y de continuidad basado en el compromiso de cálculo, más adelante en 1990 se incorpora la dimensión normativa, la cual se basó en la obligación del empleado por contribuir con la institución. En este modelo se logra diferenciar las tres maneras en las que un trabajador puede vincularse con la organización y por ende se logra caracterizar cada dimensión del compromiso (Ávila y Pascual, 2020). Cabe señalar que este modelo se tomará como referencia para el presente estudio, ya que cuenta con gran aceptación en la comunidad científica.

Antes de definir cada dimensión del compromiso, es importante ahondar en los determinantes de este, los cuales están clasificados en tres grupos: Características personales: consiste en que la edad está correlacionada a lo afectivo; ya que, los empleados mayores tienden a implicarse afectivamente con la organización, desarrollando así mejores niveles de compromiso (Álvarez, 1992).

Características del puesto, consiste en las particularidades de cada trabajo, por ejemplo, el tipo de actividades o la cantidad de horas laboradas, las cuales logran mejorar la socialización y compromiso. Por ello se asume que el compromiso será mayor cuando el colaborador tenga mayor autonomía, responsabilidad y variedad en su actividad (Álvarez, 1992).

Experiencias de su ámbito laboral, término que consiste en la satisfacción laboral, concretamente el salario, por lo que el compromiso del trabajador será mejor en cuanto se cubran sus expectativas personales, las posibilidades de ascenso, influyendo así en el nivel de compromiso con la organización (Álvarez, 1992).

Como se ha mencionado este estudio se cimienta en el *Modelo tridimensional de Meyer y Allen*, por tal motivo, se procederá a explicar cada de sus dimensiones, siendo la primera el compromiso afectivo, es decir el deseo del

empleado por seguir en la empresa, reflejando apego permitiendo disfrutar de su estadía en la institución (Mayer y Allen, 2008). De la misma forma, existe compromiso afectivo entre institución y empleado, resultante de la satisfacción de este último (Hernández et al., 2018). Se puede caracterizar mediante los sentimientos positivos del trabajador, quien da un enfoque emocional relacionada con la empresa, cuyos resultados pueden ser aceptación del cambio, cooperación, permanencia, etc. (Ruiz, 2013).

Luego, el compromiso de continuidad, el cual es reconocer al trabajador, o la posibilidad de hallar nuevo empleo ante la posibilidad de renuncia (Mayer y Allen, 2008). En otras palabras, es resultante del esfuerzo del empleado ante la posibilidad que abandone el puesto en la empresa (Hernández et al., 2018). Se puede caracterizar en la obligación de que trabajador siente, puesto que tiene que laborar para obtener un sueldo, cuyo resultado será el desempeño, la rotación o el absentismo (Ruiz, 2013).

Y por último el compromiso normativo, es el componente relacionado a la permanencia del empleado por pensar que es lo correcto, haciendo evidente la lealtad del empleado (Mayer y Allen, 2008). Adicionalmente este compromiso estará influenciado por diversos factores propios de la persona (edad y sexo), como externos (ámbito laboral, tipo de laboral, entre otros) (Choi et al., 2016). Se puede caracterizar por la lealtad o la obligación, que el trabajador siente para realizar su labor dentro de la organización, en este medio se da el compromiso moral, cuyos resultados contribuirán a las metas empresariales (Ruiz, 2013).

Finalmente, el compromiso organizacional, permite la identificación del empleado con la empresa. En un estudio se indicó que los trabajadores que aprecian a su empresa tendrán compromiso y la realización de su trabajo será buena, logrando así cumplir con las metas propuestas por la institución (Arias, 2001). Por otra parte, Betanzos y Paz (2007) evidenciaron que este compromiso genera estabilidad laboral, jubilación y beneficios sociales para el trabajador, logrando así la satisfacción del mismo. Por lo que habrá una mejora de la productividad en la institución.

Ahora bien, es necesario ampliar la información sobre la segunda variable de interés, el ausentismo laboral, la Organización Internacional de Trabajo (OIT), lo conceptualiza como aquella práctica de inasistencia por uno o más días, que excluye a las vacaciones, huelgas, embarazos; mientras que la “Organización Mundial de la Salud (OMS)”, la cataloga como un fenómeno de inasistencia, con duración o carácter variable y origen evitable (Tatamuez et al., 2019).

También se puede considerar como incumplimiento de las obligaciones laborales del trabajador, ello por faltar a su puesto laboral sea de manera justificada o injustificada, por lo que no se desarrollan las tareas de manera voluntaria o involuntaria, además, también se puede considerar como ausentismo al tiempo laboral perdido debido a largas jornadas o por días de fiesta (Díaz et al., 2015).

Por otro lado, Chiavenato (1988, citado por Ardila, 2018), conceptualizó al ausentismo como la falta que tiene el trabajador a su centro laboral, pero por motivos no sanitarios, es decir, que era un comportamiento de la persona que, afectaba sus deberes ocupacionales, por lo cual este no podría ser evitable y mucho menos predecible. Pero Samaniego (1998, citado por Ardila, 2018), añadió que se podría considerar también como ausentismo cuando el trabajador se encontraba de manera física en su puesto laboral, pero no desarrollaba sus labores ni funciones por la que había sido contratado, dando origen al término presentismo.

En el caso de Peiró (2008, citado por Ardila, 2018), manifestó que el ausentismo laboral podría ser considerado como un fenómeno que por lo general no puede ser evitado en el entorno laboral, dificultando de esta manera lograr metas organizacionales. Sánchez (2013, citado por Ardila, 2018) catalogó al ausentismo como un fenómeno social, donde se relacionan el individuo y la sociedad, por lo que no es necesario generalizar ni brindar tratamientos exclusivos sin identificar los motivos de la inasistencia, por lo que es primordial que la directiva de la institución genere incentivos diferentes al salarial para reducir el ausentismo. Y Marshall (2019, citado por Parra, 2020) considero que el ausentismo era una respuesta adaptativa del empleado ante el ambiente laboral, el cual ocurría ante la

interrogante de ¿Qué realizan los colaboradores ante bajos niveles de satisfacción?

La literatura científica ha presentado gran interés por el ausentismo laboral, lo cual ha generado la formulación de tres modelos teóricos principales, derivados de corrientes o enfoques: económico, psicológico y sociológico (Ferro-Soto et al., 2014).

De acuerdo con el enfoque económico, el ausentismo es un fenómeno eligiendo trabajo u ocio, tal como lo describe Barmby et al. (1991, citado por Ferro-Soto et al., 2014). De acuerdo con esta premisa, los trabajadores se ausentarán cuando los beneficios sean mayores que el no trabajar.

Por otra parte, el modelo psicológico, se apoya en teoría de las expectativas del trabajador, desarrollado por Vroom (1964, citado por Ferro-Soto et al., 2014). Este enfoque hace referencias en respuestas afectivas que los trabajadores tiene sobre las condiciones de trabajo, además se señala que el empleado realiza una evaluación consciente para toma de decisión de no acudir a su puesto. Todo ello, hace suponer que los trabajadores ingresan con expectativas preconcebidas que, de no cumplirse, inducen al ausentismo.

En el enfoque sociológico se incluye definiciones de los modelos anteriores, sin embargo, Brooke y Price (1989, citado por Ferro-Soto et al., 2014) añadieron la condición orgánica refiriéndose a lo estructural como a las características del trabajador. En este contexto el ausentismo es considerado como multifactorial, por lo que existen factores de la empresa como clima laboral, considerado como una de las tantas causas de ausentismo, debido a la presencia de envidia entre colaboradores o por falta de líderes o ausencia de motivación, es decir no hay reconocimiento de los logros dentro del entorno laboral, por lo cual el trabajador no se encuentra a gusto, y factores económicos, considerados como el principal factor, pues su insatisfacción al respecto general que el empleado quiera evaluar nuevas oportunidades al comparar con su puesto actual (Morquera, 2017). Además de los factores particulares como edad, estado civil, distancia del domicilio entre otras (Ferro-Soto et al., 2014).

En síntesis, el presente estudio definirá la variable ausentismo laboral desde un enfoque sociológico, por considerar que se aborda de manera holística el problema. Además, bajo esta óptica, se concibe al trabajador dentro de un amplio perfil que lo hace propenso al ausentismo, y en el cual influyen múltiples factores tanto personales como organizacionales.

La literatura reconoce dos tipos de ausentismo laboral: Ausentismo simple: Hace referencia a la ausencia propiamente dicha del empleado en su lugar de trabajo. Ausentismo de cuerpo presente: También denominado presentismo laboral y conceptualizado como la presencia física del trabajador y ausencia mental, que no permite la concentración absoluta en la actividad asignada y por ende un desempeño laboral óptimo (Tatamuez et al., 2019).

Sin embargo, es necesario mencionar que, en función a las causas médicas y legales, este se califica como: Ausentismo involuntario: Ausentismo retribuido económicamente, que comprende a patologías, accidentes laborales, licencias legales o enfermedades ocupacionales. Ausentismo personal: Ausentismo no retribuido, que incluye a ausencias no autorizadas, permisos particulares y conflictos laborales (Tatamuez et al., 2019). Cabe señalar que para la presente investigación se tomará en cuenta esta clasificación de ausentismo laboral.

Entre las causas y repercusiones del ausentismo laboral se puede mencionar: La enfermedad es una de las razones de ausentismo más aceptables, especialmente cuando las manifestaciones son severas, contagiosas o restringen totalmente la capacidad para ejecutar las tareas laborales (Fiorini, 2019). En algunas situaciones, los empleados asisten a sus trabajos a pesar de estar enfermos; sin embargo, esto enmascara el ausentismo (Tatamuez et al., 2019). La asistencia en el puesto laboral en estos casos es contraproducente para la salud individual y colectiva, ya que se deteriora el estado de salud del trabajador o expone a sus compañeros de trabajo cuando se enfrenta a patologías infectocontagiosas (Hernández et al., 2020).

De esta manera, Sánchez (2015, citado por Rojas e Izaguirre, 2020) manifestó que, dentro de las consecuencias negativas del ausentismo laboral en las organizaciones, estaban la reducción de los costos, productividad, desgaste del recurso humano y rentabilidad. Por otro lado, Borda (2017, citado por Rojas e Izaguirre, 2020), refiere que este genera adicionalmente problemas sociales y laborales, ya que ocasiona desaceleración del crecimiento económico y social (Fiorini,2019).

III. METODOLOGÍA

Cuantitativa, ya que es secuencial y probatorio (se plantean hipótesis), además se empleó estadística para analizar las variables y se presentaron datos numéricos (Hernández et al., 2014)

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Básica, ya que, buscó producir conocimiento y teorías a través de la investigación de diferentes realidades, describiendo sucesos analizables (Hernández et al., 2014).

Diseño de investigación

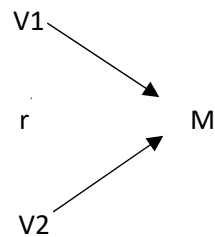
No experimental: las variables fueron evaluadas en su entorno (Hernández et al., 2014).

Transversal, los datos fueron analizados en un determinado momento (Hernández et al., 2014).

Correlacional, se analizó la asociación de variables (Hernández et al., 2014).

Figura 1

Esquema de Diseño de Investigación



Dónde:

V1= Compromiso organizacional

V2= Ausentismo laboral

r= relación

M= muestra

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Compromiso Organizacional

Definición conceptual: Actitud hacia la actividad laboral, la cual es generada con el pasar del tiempo (Ojeda et al., 2016).

Definición operacional: Grado en que el profesional de enfermería se identifica con la empresa de manera general, medida con el “Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer & Allen”, la escala de medición es ordinal y posee tres categorías: alto, moderado y bajo. Este instrumento presenta tres dimensiones: compromiso afectivo, ii) compromiso normativo y iii) compromiso de continuidad, con sus respectivos indicadores.

Variable 2: Ausentismo Laboral

Definición conceptual: No asistencia al centro laboral en un periodo de uno o más días en los que se esperaba su asistencia, sin tener en cuenta vacaciones, huelgas, otros (Tatamuez et al., 2019).

Definición operacional: Incumplimiento de enfermeros de sus obligaciones laborales, al faltar a su centro laboral por uno o más turnos. Se tomó en consideración el tiempo de ausencia mediante el número de turnos tanto de 6 horas como de 12 horas (guardias nocturnas), ello fue con una ficha de registro basada en fuentes documentales de información, en este caso se recurrió al registro de inasistencias que maneja el Departamento de Enfermería.

Esta variable tiene como indicador los turnos de ausencia, la cual fue categorizado en ausentismo bajo, si la ausencia fue de 1 a 2 turnos de 6 y 12 horas, ausentismo regular, si la ausencia fue de 3 a 4 turnos de 6 y 12 horas y ausentismo alto, si la ausencia de 5 a más turnos de 6 y 12 horas.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

De acuerdo con Hernández et al. (2014) es la agrupación de casos que tienen especificaciones, características o criterios similares. Para la presente investigación, la población la conformaron 90 enfermeros que trabajan en las distintas áreas de una Clínica privada de Lima Metropolitana durante el año 2022.

Criterios de inclusión. Profesionales licenciados en enfermería de ambos sexos, con tiempo laboral de al menos 6 meses y que deseen ser parte del estudio.

Criterios de exclusión. Profesionales de enfermería que estén de vacaciones o no acudan por maternidad o enfermedades, con menos del 50% de respuestas contestadas en los cuestionarios y profesionales de pasantía.

Muestra

Definida como subconjunto que pertenecen a la población (Hernández et al., 2014). Para su cálculo se utilizaron los siguientes parámetros; una población de 90 profesionales de enfermería. Para ello se ingresó al software surveymonkey 2022, resultando lo siguiente: 74 enfermeros que trabajan en las distintas áreas de una Clínica Privada de Lima Metropolitana en el periodo 2022.

Muestreo

Fue probabilístico, es decir todos los componentes de una población son elegibles y aleatoria simple, donde interviene el azar, siguiendo los siguientes pasos, definición de la población, lista de unidades y selección al azar (Ñaupas et al., 2018).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se emplearon dos técnicas: la encuesta, la cual es una agrupación sistémica de diferentes preguntas relacionadas a un propósito específico, y la observación, el cual es el proceso de adquisición de conocimientos mediante el contacto directo con el sujeto de estudio (Ñaupas et al., 2018).

Instrumentos

El instrumento para la variable 1 se utilizó el “cuestionario de Meyer & Allen”. (1977). Cada pregunta presentó una escala de respuesta donde 1= nunca, 2= casi nunca, 3= a veces, 4= casi siempre, y 5= siempre. Mientras que, para la variable 2 se utilizó la ficha de registro.

El puntaje final se calculó al sumar los puntos de cada ítem. Los resultados se compararon con la categorización descrita en la tabla 1.

Tabla 1

Baremos Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen

Nivel	Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Compromiso normativo	Compromiso de continuidad
Alto	67-90	23-30	23-30	23-30
Moderado	42-66	14-22	14-22	14-22
Bajo	18-41	6-13	6-13	6-13

Nota: Esta información fue tomada del estudio de Pérez (2018).

Validez

Se conceptualiza como el nivel que tiene el instrumento para medir la

variable de interés (Hernández et al., 2014). El cuestionario de Meyer & Allen ya se encuentra validado. Por otro lado, para la variable ausentismo laboral, no fue necesario la evaluación de validez ya que, se empleó solo una ficha de registro.

Confiabilidad

Grado del instrumento para brindar resultados coherentes (Hernández et al., 2014). La “escala de compromiso organizacional de Meyer & Allen” se considera fiable pues presenta valores aceptables de consistencia interna (alfa de Cronbach (α) Compromiso afectivo = 0,85; α compromiso de continuidad = 0,79; α compromiso normativo = 0,73) (Nieves et al., 2018). Por otro lado, para la variable ausentismo laboral, no fue necesario la evaluación de confiabilidad ya que, se empleó solo una ficha de registro.

3.5. Procedimientos

En el actual estudio, se tramitó autorización para la recolección de datos al director de una clínica privada de Lima Metropolitana, con la aprobación del plan por parte de la universidad y la obtención del permiso por parte de la institución hospitalaria, se procedió a la recolección de datos.

Previamente se coordinó con la jefatura de enfermería, para acceder a los profesionales de enfermería seleccionados aleatoriamente. Para recolectar la variable ausentismo laboral se revisó el registro de inasistencias del primer semestre que maneja el Departamento de Enfermería. Posterior a ello, para la recolección de la variable compromiso organizacional, se le explicó a cada participante, los procedimientos del plan, quienes aceptaron participar y se pidió firmar un consentimiento informado. Se encuestó mediante la aplicación del correo electrónico, al enviarles un link con la encuesta, la que fue diseñada en *Google Forms*.

3.6. Método de análisis de datos

Programa SPSS 25.

Análisis descriptivo

VARIABLES cualitativas (sexo, estado civil y compromiso organizacional) se utilizó frecuencias absolutas (n) y porcentuales (%). VARIABLES cuantitativas cálculo de tendencia central y de dispersión.

Análisis inferencial

Prueba Rho de Spearman (variables cualitativas ordinales), se tomó nivel de significancia del 5%.

La fuerza de correlación del coeficiente en valor absoluto es: nula (0.00-0.25), débil (0.25-0.50), moderada (0.51-0.75) y fuerte (0.76-1.00) (Martínez, et al. 2009, p.9).

Presentación de resultados

Tablas y gráficos estadísticos.

3.7. Aspectos éticos

Se consideraron los principios bioéticos; autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia.

No hubo perjuicio de ningún participante, ya que su participación fue el llenado de un cuestionario. Teniendo en cuenta el respeto por la autoría de los autores de los libros, artículos o revistas; además respeto por la confidencialidad de los participantes, consentimiento informado de los participantes y respeto por las normas de la universidad.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

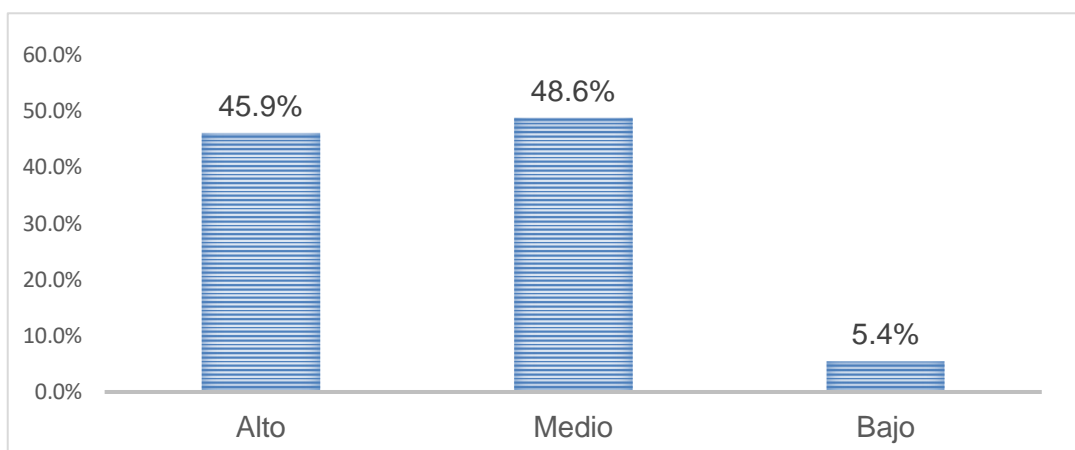
Tabla 2

Niveles del Compromiso Organizacional en profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2022.

Compromiso Organizacional	N	%
Alto	34	45.9%
Medio	36	48.6%
Bajo	4	5.4%
Total	74	100%

Figura 2

Niveles del Compromiso Organizacional en profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2022.



En tabla 2 y figura 2, el 48.6% de los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana tuvieron un nivel medio de CO, el 45.9% un nivel alto y el 5.4% en la categoría de bajo. Ello muestra que existe un nivel medio en compromiso organizacional.

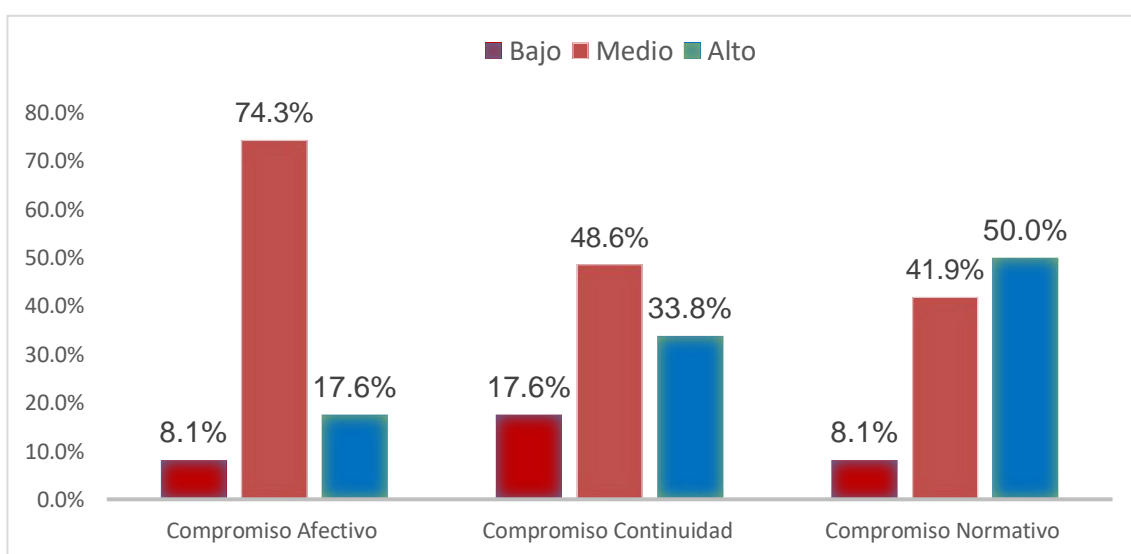
Tabla 3

Dimensiones del Compromiso Organizacional en profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2022.

Dimensiones del compromiso organizacional	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Compromiso Afectivo	6	8.1%	55	74.3%	13	17.6%	74	100.0%
Compromiso Continuidad	13	17.6%	36	48.6%	25	33.8%	74	100.0%
Compromiso Normativo	6	8.1%	31	41.9%	37	50.0%	74	100.0%

Figura 3

Dimensiones del Compromiso Organizacional en profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2022.



En tabla 3 y figura 3, el 74.3% de profesionales de enfermería tuvieron un CO afectivo de nivel medio, 17.6% alto y 8.1% bajo; en la dimensión continuidad el 48.6% es medio, 33.8% alto y 17.6% bajo; y, en la dimensión normativa se evidenció que el 50.0% presentó un nivel alto, 41.9% medio y el 8.1% bajo.

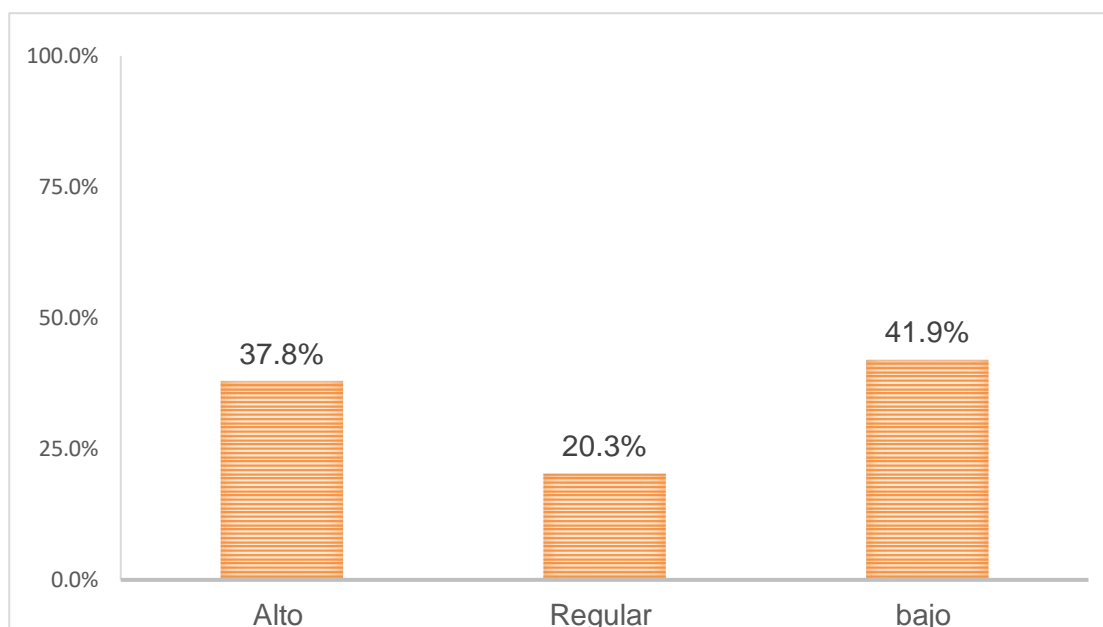
Tabla 4

Niveles del ausentismo laboral en profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2022.

Ausentismo Laboral	N	%
Alto	28	37.8%
Regular	15	20.3%
bajo	31	41.9%
Total	74	100%

Figura 4

Niveles del ausentismo laboral en profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2022.



En tabla 4 y figura 4, el 41.9% de los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana tuvieron ausentismo laboral en un nivel bajo, el 37.8% un nivel alto y el 20.3% en la categoría de regular. Ello muestra que existe un nivel bajo de ausentismo laboral.

4.2 Prueba de hipótesis

Hipótesis General

Ho: No existe relación significativa entre el compromiso organizacional y ausentismo laboral en profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2022.

H1: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y ausentismo laboral en profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2022.

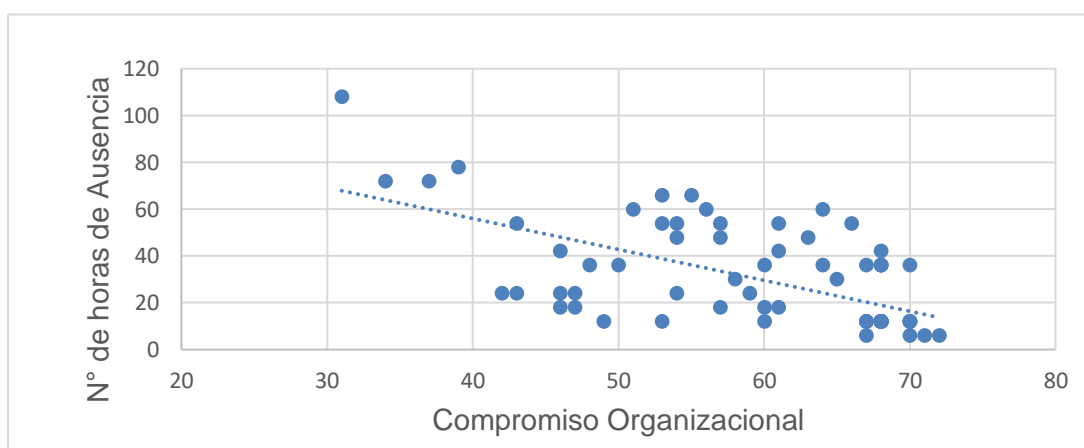
Tabla 5

Relación entre el CO y ausentismo laboral en profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2022.

	Coefficiente de correlación	Ausentismo laboral
Compromiso Organizacional	Correlación de Spearman Sig. (bilateral) N	-0.703 0.000 74

Figura 5

Relación entre el CO y ausentismo laboral en profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2022.



En tabla 5 y figura 5 el valor $p = 0.000 < 0.05$, por lo que se rechaza la Ho. En conclusión, existe relación significativa entre las variables; asimismo el valor del coeficiente fue de -0.703.

Hipótesis Específica 1

Ho: No existe relación significativa entre el compromiso afectivo y ausentismo laboral en profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2022.

H1: Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y ausentismo laboral en profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2022.

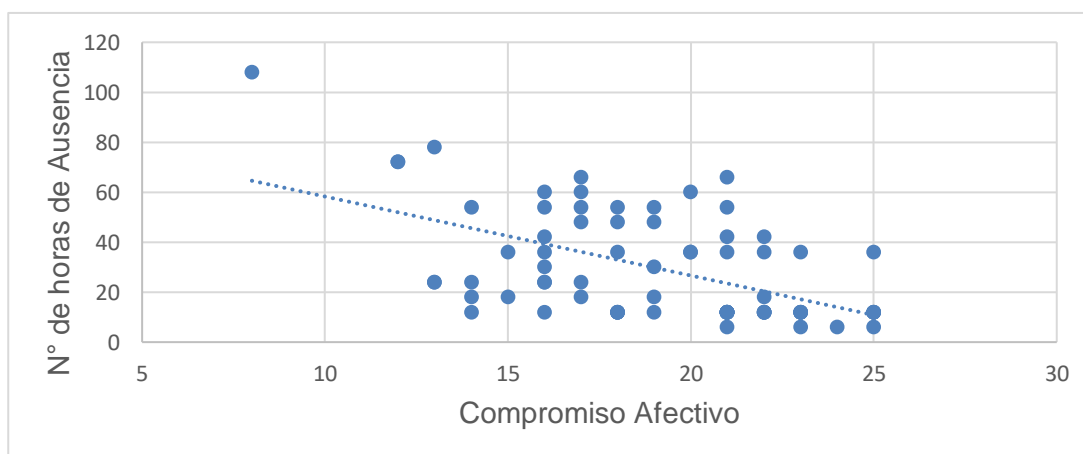
Tabla 6

Relación entre el compromiso afectivo y ausentismo laboral en profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2022.

	Coeficiente de correlación	Ausentismo laboral
Compromiso afectivo	Correlación de Spearman	-0.421
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	74

Figura 6

Relación entre el compromiso afectivo y ausentismo laboral en profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2022.



En tabla 6 y figura 6 el valor $p = 0.000 < 0.05$, por lo que se rechaza la Ho. En conclusión, existe relación significativa entre las variables; asimismo el valor del coeficiente fue de -0.421.

Hipótesis Específica 2

Ho: No existe relación significativa entre el compromiso de continuidad y ausentismo laboral en profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2022.

H1: Existe relación significativa entre el compromiso de continuidad y ausentismo laboral en profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2022.

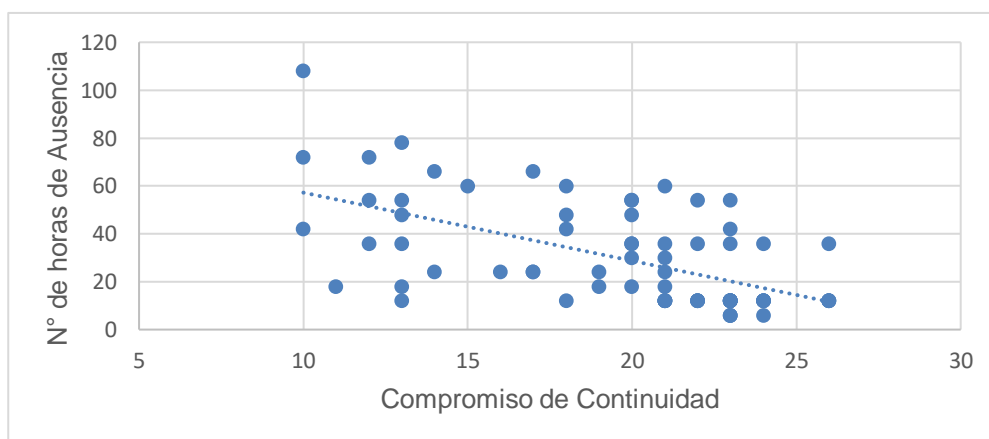
Tabla 7

Relación entre el compromiso de continuidad y ausentismo laboral en profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2022.

	Coeficiente de correlación	Ausentismo laboral
Compromiso de Continuidad	Correlación de Spearman	-0.518
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	74

Figura 7

Relación entre el compromiso de continuidad y ausentismo laboral en profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2022.



En tabla 7 y figura 7 el valor $p = 0.000 < 0.05$, por lo que se rechaza la Ho. En conclusión, existe relación significativa entre las variables; asimismo el valor del coeficiente fue de -0.518.

Hipótesis Específica 3

Ho: No existe relación significativa entre el compromiso normativo y ausentismo laboral en profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2022.

H1: Existe relación significativa entre el compromiso normativo y ausentismo laboral en profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2022.

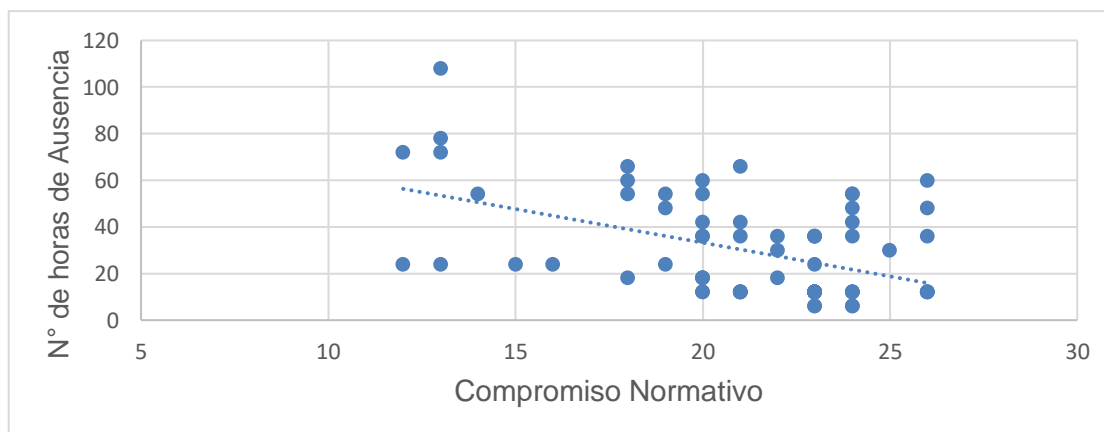
Tabla 8

Relación entre el compromiso normativo y ausentismo laboral en profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2022.

	Coeficiente de correlación	Ausentismo laboral
Compromiso Normativo	Correlación de Spearman	-0.403
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	74

Figura 8

Relación entre el compromiso normativo y ausentismo laboral en profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2022.



En tabla 8 se observa, el valor $p = 0.000 < 0.05$, por lo que se rechaza la Ho. En conclusión, existe relación significativa entre las variables; asimismo el valor del coeficiente fue de -0.403.

V. DISCUSIÓN

En el presente estudio, se planteó como objetivo general determinar la relación entre el compromiso organizacional y ausentismo laboral, tomando en cuenta dicho objetivo, existe relación significativa negativa y moderada, entre las variables (-0.703).

Ello debido a que los profesionales de enfermería al tener mayor compromiso organizacional el ausentismo laboral será menor, sobre ello, Chen et al. (2022), coincidieron con lo manifestado, ya que al evaluar a personal médico y de enfermería en China, encontraron que el compromiso organizacional se correlacionó de manera negativa con la intensidad de rotación tanto en los médicos como en las enfermeras. De igual forma, lo demostró Salardi (2017), tras realizar su estudio en el entorno nacional, encontrando que el compromiso organizacional se relacionaba de manera significativa con el ausentismo laboral ($p=0.000$, $Rho=-0.619$). Pero oponiéndose completamente a todo lo mencionado, Contreras y Contreras (2018), luego de evaluar a 100 profesionales de enfermería encontraron ausencia de relación entre ambas variables.

Según Meyer y Allen (1997) para que el compromiso organizacional sea considerado como tal requiere la integración de los tres componentes el vínculo afectivo, el de continuidad y la normativa. De esta manera diversos autores coinciden que este compromiso tiene influencia en la permanencia del trabajador reduciendo el ausentismo, ya que estos incidirán positivamente directamente tanto en el trabajador y sobre todo en la empresa logrando cumplir sus metas.

Al evaluar la muestra de 74 enfermeros, el 48.6% tenían un compromiso organizacional medio, seguido por el 45.9% que tenían un compromiso organizacional alto. Sobre ello, Kasimoglu (2021), al evaluar a 397 profesionales de la salud de diferentes instituciones de salud en Konya, identificaron resultado similar, ya que la percepción de compromiso organizacional era moderada de manera general. Mientras que, por otro lado, Aghalari et al. (2021), tras evaluar a 260 trabajadores sanitarios de centros de salud del Norte de Irán, encontraron que

el 72.3% de los trabajadores tenían compromiso organizacional en niveles altos. Respecto a los resultados obtenidos por Miedaner et al. (2018), quienes al realizar su estudio en profesionales médicos y de enfermería alemanes, encontraron que los médicos tenían un compromiso organizacional más alto en comparación con los profesionales de enfermería. Este resultado coincide con los hallazgos de esta investigación ya que sólo el 45.9% del personal profesional de enfermería obtuvo nivel alto. Podemos observar que el personal profesional de enfermería que labora aquí, a esta organización lo considera como una segunda opción ya que consideran que económicamente no están bien remunerados ya que ellos cuentan con otro trabajo donde son considerados y bien retribuidos económicamente y como saben que a veces hay falta de personal y que a la vez tienen que realizar doble actividad consideran que por ello son imprescindibles en la institución y sumado a esto nunca se ha hecho uso de llamadas de atención, memorándums, sanciones y despidos.

Sobre el primer objetivo, el compromiso afectivo organizacional se relacionaba de manera inversa significativa y baja con el ausentismo laboral ($p=0.000$, $Rho=-0.421$), es decir, mientras que profesional de enfermería tenga un mayor compromiso afectivo el ausentismo es menor. Contreras y Contreras (2018), coincidió con ello, ya que encontraron que el compromiso afectivo se asociaba de manera significativa con la intención de permanencia ($p=0.007$). Con esto se puede manifestar que los profesionales tienen apego afectivo a la institución en la cual laboran, influyendo así en su permanencia en dicha entidad.

El compromiso afectivo, está definido como el deseo del empleado por seguir en la empresa, reflejando apego permitiendo disfrutar de su estadía en la institución (Mayer y Allen, 2008), por lo cual se puede decir que existe compromiso afectivo entre institución y empleado, resultante de la satisfacción de este último (Hernández et al., 2018). En base a lo mencionado se identificó que el 74.3% de los profesionales tienen dicho compromiso, por lo cual se corrobora que el personal se siente emocionalmente ligado a la institución, evidenciándose en los comentarios realizados por el propio personal en relación al entorno laboral, además de sentirse satisfechos por las oportunidades brindadas para el crecimiento laboral y

profesional.

Así mismo, existió relación entre el compromiso de continuidad con el ausentismo laboral, siendo dicha relación inversa, significativa y baja ($p=0.000$, $Rho=-0.518$), es decir, que a mayor compromiso de continuidad menor será el ausentismo laboral. Caso similar a lo hallado por Contreras y Contreras (2018), quienes evidenciaron que el compromiso de continuidad se relacionaba con la intención de permanencia ($p=0.038$). Manifestando que los profesionales al sentirse valorados por su esfuerzo y desempeño, su permanencia podría estar asegurada.

Sobre el compromiso de continuidad se puede manifestar que es el reconocer al trabajador, o la posibilidad de hallar nuevo empleo ante la posibilidad de renuncia (Mayer y Allen, 2008), o la resultante del esfuerzo del empleado ante la posibilidad que abandone el puesto en la empresa (Hernández et al., 2018). Por lo cual se ha hallado que el 48.6% de los profesionales, creen que le deben a la institución su lealtad porque sintieron apoyo en los momentos críticos que se les presentaron y que gracias a esta pudieron hacer surgir a cada uno de los miembros de su familia.

De igual manera, el compromiso normativo organizacional también se relacionó de manera negativa, significativa y baja con el ausentismo laboral ($p=0.000$, $Rho=-0.403$), es decir, que, a mayor compromiso normativo, menor ausentismo. Caso totalmente opuesto a lo hallado por Contreras y Contreras (2018), quienes demostraron ausencia de relación entre ambos, por lo que es necesaria, la realización de mayor investigación al respecto.

En relación al compromiso normativo, esta relacionado a la permanencia del empleado por pensar que es lo correcto, haciendo evidente la lealtad del empleado (Mayer y Allen, 2008), por lo que este compromiso estará influenciado por diversos factores propios de la persona (edad y sexo), como externos (ámbito laboral, tipo de laboral, entre otros) (Choi et al., 2016). En la presente se identificó que el 50% de los trabajadores tenían tiempo de servicio mayor a 20 años considerando que no tendrían la oportunidad de conseguir otra mejor oferta laboral dado que están conscientes de la edad que tienen (55-60 años). En cambio, el personal con menor

tiempo de servicio (1-5 años) está pendiente de una mejor oferta laboral y económica, además la edad promedio de este personal es de 25-35 años.

Referente a las dimensiones del compromiso organizacional, se encontró que el 74.3% de los profesionales tenían compromiso afectivo organizacional medio, mientras que el 48.6% tenían compromiso de continuidad organizacional medio y el 50% tenían compromiso normativo organizacional alto. Resultados diferentes han sido encontrados en otras investigaciones relacionadas con el tema, como, por ejemplo, Kasimoglu (2021), al analizar las mismas dimensiones, pudo hallar que el compromiso afectivo era considerado como alto, mientras que el de continuidad y el normativo eran considerado como moderados o en niveles medio. Mientras que Neves et al. (2022), luego de evaluar a 850 profesionales de enfermería de hospitales públicos portugueses, el compromiso afectivo y de continuidad fueron altos en la mayoría de los profesionales, mientras que el compromiso normativo fue menor.

Sobre el ausentismo laboral se identificó que el 41.9% de los profesionales tuvieron ausentismo bajo, mientras que el 37.9% tuvieron ausentismo alto. Al respecto, Neves et al. (2022), luego de evaluar a 850 profesionales de enfermería de hospitales públicos portugueses, donde el 34.5% de los profesionales tenían intención de cambiar de servicio, mientras que el 8.71% tuvieron intención de cambiar de lugar de trabajo. En el caso de Suarez (2021), tras realizar su estudio en 744 policías que ocupaban puestos sanitarios encontró que los principales motivos de ausentismos eran los permisos legales, seguido de permisos por patologías comunes. Y Velásquez (2019), tras evaluar a enfermeros que laboraban en una institución limeña entre 2016 y 2018, encontraban que el ausentismo laboral promedio fue de 8%, donde el 64.91% de ausentismo eran no justificados, el 35.09% eran por descansos médicos, y el 42.28% no fueron avisados. De igual forma en la clínica privada el personal profesional de enfermería presenta un 41.9% de ausentismo laboral no justificado.

De esta manera, se puede manifestar que con el presente estudio queda claro que el compromiso organizacional dentro del entorno local tiene gran

influencia en el ausentismo laboral, por lo cual amerita la evaluación inmediata y constante por parte de los administrativos para plantear las propuestas de mejora que sean necesario en pro de la eficiencia y efectividad de la clínica privada en evaluación y satisfacción tanto del usuario interno como externo.

Finalmente, se puede considerar para futuros estudios tomar una muestra más grande, es decir a más instituciones clínicas, con el objetivo de corroborar si se obtienen resultados similares o contrastables a los obtenidos en el presente trabajo.

VI. CONCLUSIONES

Primera

El compromiso organizacional se relaciona de manera significativa e inversa con el ausentismo laboral en profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2022, dado que el coeficiente de correlación ($\rho=-0,703$, $p=0.000$).

Segunda

El compromiso afectivo se relaciona de manera significativa e inversa ($\rho=-0,421$) con el ausentismo laboral en profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2022, dado que el p-valor ($p=0.000$).

Tercera

El compromiso normativo se relaciona de manera significativa e inversa ($\rho=-0,403$) con el ausentismo laboral en profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2022, dado que el p-valor ($p=0.000$).

Cuarta

El compromiso continuidad se relaciona de manera significativa e inversa ($\rho=-0,518$) con el ausentismo laboral en profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2022, dado que el p-valor ($p=0.000$).

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se encontró un nivel alto en solo el 45% de las enfermeras, por lo que se recomienda a los directivos de la clínica mejorar el nivel de compromiso organizacional mediante capacitación continua de los aspectos ligados al CO y/o el desarrollo de estrategias dirigidos al recurso humano para poder fidelizarlos y mantener su permanencia en la institución.

Segunda

A la oficina de Gestión del Talento Humano implementar estrategias y/o programas de reconocimiento, como es el de premiar al personal con cero faltas al mes, motivarlos con premios no necesariamente económicos, pudiendo ser un pequeño presente, viaje corto, arreglo de imagen u otro tipo de incentivos y que el trabajador se sienta que su esfuerzo es valorado.

Tercera

A la oficina de Gestión del Talento Humano mejorar el nivel de compromiso afectivo especialmente en personal con menos de un año de estabilidad, fortaleciendo la permanencia, pertenencia, satisfacción e identificación con la institución, para que este llegue a sentirse como en familia y orgulloso de trabajar allí y ser parte de esa gran institución.

Cuarta

Recomendar a los directivos de la clínica a implementar programas y/o realizar actividades donde el personal pueda expresarse, compartir ideas,

sugerencias, incomodidades, insatisfacciones o comentarios a favor de generar mejoras lo cual será muy beneficioso para la atención de los pacientes,

Quinta

A la oficina de Gestión del Talento Humano hay que recomendar que al personal con bastante tiempo de permanencia en la clínica se le promueva capacitaciones, becas, medias becas para que continúen superándose profesionalmente y así mejorar sus habilidades y competencias ya adquiridas.

REFERENCIAS

- Aghalari, Z., Dahms, H., Jafarian, S., Gholinia, H. (2021). Evaluation of organizational and social commitments and related factors during the coronavirus pandemic of healthcare workers in northern Iran. *BMC. 12(17)*. 1-9. <https://globalizationandhealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12992-020-00658-0>
- Al, M., Galdas, P., y Watson, R. (2018). Leadership style and organisational commitment among nursing staff in Saudi Arabia. *Journal of Nursing Management, 26(5)*, 531-539. <https://doi.org/10.1111/jonm.12578>.
- Aldana, E., Tafur, J., y Leal, M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla - Colombia. *ESPACIOS, 39(11)*, 1-13. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>
- Alenazy, F., Detrick, Z., y Keogh, S. (2021). The relationship between practice environment, job satisfaction and intention to leave in critical care nurses. *Nurs Crit Care, 1(1)*, 1478-5153. DOI: 10.1111/nicc.12737.
- Al-Haroon, H., & Al-Qahtani, M. (2020). Assessment of Organizational Commitment Among Nurses in a Major Public Hospital in Saudi Arabia. *Journal of Multidisciplinary Healthcare, 13(1)*, 519-526. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S256856>.
- Álvarez, G. (1992). La percepción de la organización: clave para la gestión organizacional. *Revista interamericana de psicología ocupacional, 11(2)*, 101- 119.
- Álvarez, S., y Mendoza, C. (2019). *Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Autónoma San Francisco, 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9975/CCalesss.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ardila, D. (2018). *Causas generadoras de ausentismo laboral en un IPS*

ambulatoria de segundo nivel de complejidad de la ciudad de Bogotá.
[Tesis de maestría, Universidad EAFIT].
https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/12589/DIANA_CAROLINA_ARDILA_NU%C3%91EZ_2018.pdf?sequence=2#:~:text=Se%20determin%C3%B3%20como%20principal%20causa,se%20s%20s%20en%20su.

- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y administración*, 1(200), 5-12: <http://www.ejournal.unam.mx/rca/200/RCA20001.pdf?iframe=true&width=95%&height=95%>
- Arslan, H., Kocaman, G., y Mert, S. (2019). Predicting nurses' organizational and professional turnover intentions. *Jpn J Nurs Sci*, 16(3), 274-285. DOI: 10.1111/jjns.12236.
- Avila, S., y Pascual, M. (2020). Marco filosófico del compromiso organizacional: discusión del modelo de Allen y Meyer, y propuesta de un nuevo modelo de estudio. *ReE*, 1(1), 201-226. <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/5014>
- Bell, M., y Sheridan, A. (2020). How organisational commitment influences nurses' intention to stay in nursing throughout their career. *Int J Nurs Stud Adv*, 2, DOI: 10.1016/j.ijnsa.2020.100007.
- Betanzos, N., y Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de psicología*, 23(2), 2017-215. <https://www.redalyc.org/pdf/167/16723205.pdf>
- Calderón, J. (2016). Socialización y compromiso organizacional: Una revisión a partir del bienestar laboral. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 21(3), 239-247. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29248182003.pdf>
- Chipeta, E., Bradley, S., Chimwaza-Manda, W., y McAuliffe, E. (2016). Working relationships between obstetric care staff and their managers: a critical incident analysis. *BMC Health Services Research*, 16(1), 441 DOI: 10.1186/s12913-016-1694-x.
- Chen, D., Lin, Q., Yang, T., Shi, L., BOA, X., Wang, D. (2022). Distributive Justice and Turnover Intention Among Medical Staff in Shenzhen,

- China: The Mediating Effects of Organizational Commitment and Work Engagement, *Risk Manag Healthc Policy*, 15(1): 665–676. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35444476/>
- Choi, S., Goh, C., Adam, M., y Tan, O. (2016). Transformational leadership, empowerment, and job satisfaction: the mediating role of employee empowerment. *Hum Resour Health*, 14(1), DOI: 10.1186/s12960-016-0171-2.
- Contreras, I. (2017). *Compromiso organizacional y la intención de permanencia de los profesionales de enfermería en una institución de salud privada, Lima, 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión]. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1269/lrma_Tesis_Maestro_2017.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Contreras, I., y Contreras, F. (2018). Compromiso organizacional y la intención de permanencia de los profesionales de enfermería en una institución de salud privada. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 11(2), 22-31. DOI: 10.17162/rccs.v11i2.1104.
- Díaz, C., Gutiérrez, H., y Amancio, A. (2018). Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Revista Cuidarte*, 9(1), DOI: <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>.
- Díaz, M., Romero, A., Villegas, V. (2015). *Ausentismo y su influencia en dinámica laboral y relaciones interpersonales de enfermería*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Cuyo]. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/8580/diaz-avila-maria-celeste.pdf
- Ferro-Soto, C., García-Alonso, E., y Lareo-Lodeiro, B. (2014). Determinantes del absentismo laboral según enfoque sociológico. Caso: empresa auxiliar automoción española. *Revista Venezolana de Gerencia*, 19(68), 575-597. <https://www.redalyc.org/pdf/290/29032819002.pdf>
- Fiorini, L. (2019). *Understanding and managing absenteeism: Primera*. Centre for Labour Studies, University of Malta, Malta.
- García, D. (2018). *Diagnóstico de clima organizacional y compromiso laboral en un Centro de Salud de la Jurisdicción Sanitaria Toluca (2016)*,”

como base para la propuesta de intervención con enfoque de desarrollo organizacional. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma del Estado de México]. <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/68573/TTG%20ENITZAY%20SANDRA%20GARC%c3%8dA%20ORIHUELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Hernández, B., Ruiz, A., Ramírez, V., Sandoval, S., y Méndez, L. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 1-27. <http://ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/370>
- Hernández-Cantú, E., y Medina-Campos, E. (2020). Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc*, 28(1), 37-48. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=94017>
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, M. (2014) *Metodología de la investigación*. (6ªed.). Ciudad de México: Editorial McGraw-Hill.
- Ibrahim, L., Lim, K., Chong, M., y Piaw, Y. (2020). The quality of work life and turnover intentions among Malaysian nurses: the mediating role of organizational commitment. *J Egypt Public Health Assoc*, 95(1), 20. doi: 10.1186/s42506-020- 00048-9.
- Israel, V., Kifle, W., Tigist, D., y Fantahun, W. (2017). Organizational Commitment and its Predictors among Nurses Working in Jimma University Specialized Teaching Hospital, Southwest Ethiopia. *Primary Health Care*, 7(1). doi:10.4172/2167- 1079.1000262
- Karaaslan, A., y Aslan, M. (2019). The Relationship Between the Quality of Work and Organizational Commitment of Prison Nurses. *The Journal of Nursing Research*, 27(3), e25. doi: 10.1097/jnr.0000000000000286.
- Kasimoglu, M. (2021). Investigations of organizational commitment of healthcare professionals in terms of personal and business factors. *IJonSES*, 3(2), 267-286. <https://doi.org/10.46328/ijonnes.143>
- Labrague, L., McEnroe, D., Tsaras, K., Cruz, J., Colet, P., y Gloe, D. (2018).

- Organizational commitment and turnover intention among rural nurses in the Philippines: Implications for nursing management. *Int J Nurs Sci*, 5(4), 403-408. doi: 10.1016/j.ijnss.2018.09.001.
- Medina, M. (2020). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión].
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3426/Magaly_Tesis_Maestro_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Meyer, J., y Allen, N. (2008). Tres componentes, Conceptualización del compromiso organizacional. *Human Resource Management Review*, 1, 61-68.
- Miedaner, F., Kuntz, L., Enke, C., Roth, B., Nitzsche, A. (2018). Exploring the differential impact of individual and organizational factors on organizational commitment of physicians and nurses. *BMC Health Serv Res.*; 18(180): 1-13. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29544478/>
- Morquera, N. (2017). *Factores que influyen en el ausentismo laboral y su impacto en el clima organizacional*. [Tesis de pregrado, Universidad Militar Nueva Granada].
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17172/MosqueraTaveraNancy2017%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Neves, T., Graveto, J., Rodrigues, V., y Marôco, J. (2018). Organizational commitment, psychometric qualities and invariance of the Meyer and Allen Questionnaire for Portuguese Nurses. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, 26(1), DOI: 10.1590/1518- 8345.2407.3021.
- Nunes, E., y Gaspar, M. (2017). Quality of the leader-member relationship and the organizational commitment of nurses. *Rev Esc Enferm USP*, 18(51), 03263. doi:10.1590/S1980-220X2016047003263.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. *Metodología de la Investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U. 5^o edición. México.
- Ojeda, M., Talavera, R., y Berrelleza, M. (2016). Análisis de la relación entre compromiso organizacional y percepción de apoyo organizacional en

- docentes universitarios. *Sistemas, cibernética e informática*, 13(1).
<http://www.iiisci.org/journal/pdv/risci/pdfs/xa510qf15.pdf>
- Osorio, L., Ramos, E., y Walteros, D. (2016). Valores personales y compromiso organizacional: más que una simple relación. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la U.A.C.J.S.*, 7(2), 33-51.
- Parra, M., Lay, N., Payares, K., Pareja, A. (2020). Factores que intervienen en el nivel de ausentismo del personal que labora en un centro de llamado de Barranquilla (Colombia). *Información tecnológica*, 31(6): 77-86. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642020000600077
- Perales, R., Ponce, R., y Vegas, M. (2019). Factores asociados al ausentismo laboral de enfermeras. *Revista Cubana de Enfermería*, 35(4).
<http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3268/498#:~:text=Los%20factores%20personales%20asociados%20al,adem%C3%A1s%20de%20tener%20ni%C3%B1os%2C%20doble>
- Pérez, M. (2018). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral del personal asistencial del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15301>
- Pupuche, D. (2020). *Factores asociados al ausentismo laboral en enfermeras del Hospital Regional Docente Las Mercedes, 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán].
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7194/Pupuche%20Castillo%20Diana%20Carolina.pdf?sequence=1>
- Rojas, J., y Izaguirre, D. (2020). Ausentismo laboral: Una realidad preocupante en Perú y Sudamérica. *SCIENDO*, 23(1), 71-77.
https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/2832/pdf_1
- Ruiz, J. (2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de estudios empresariales*. 1(1): 67-86.
<https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/847/8>

- Salardi, P. (2017). *Compromiso organizacional y ausentismo laboral de los trabajadores operativos en la subgerencia de procesamiento de registros civiles del RENIEC*. [Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2724/TESES_%20SALARDI%20VEIT%20PIERO%20G.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Suárez, C. (2021). Enfermedad profesional y ausentismo laboral en los trabajadores de un hospital de Lima - Perú. *Rev. Fac. Med. Hum.*, 21(2), 364-371. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312021000200364
- Suratno, K., Ariyanti, S., y Kusri, K. (2018). The Relationship between Transformational Leadership and Quality of Nursing Work Life in Hospital. *International Journal of Caring Sciences*, 11(3), 1416-1422. <https://bit.ly/3jZD6Zo>
- Tatamuez, R., Dominguez, A., y Matabanchoy, S. (2019). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Univ. Salud*, 21(1), 100-112. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0124-71072019000100100&lng=pt&nrm=iso&tlng=es
- Valeu, P., Willems, J., y Hassen, P. (2016). The Effect of Attitudinal and Behavioral Commitment on the Internal Assessment of Organizational Effectiveness: A Multilevel Analysis. *ISTR*, 1(1): 1-27. https://www.researchgate.net/publication/301313402_The_Effect_of_Atitudinal_and_Behavioral_Commitment_on_the_Internal_Assessment_of_Organizational_Effectiveness_A_Multilevel_Analysis
- Valle, L., y Meza, S. (2020). *Apoyo organizacional percibido y compromiso laboral en los trabajadores de la Oficina de Gestión en Servicio de Salud Bajo Mayo San Martín, 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión]. <https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4281/L>

Lino_Tesis_Licenciatura_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vega, D. (2021). *Factores asociados al absentismo laboral del profesional de enfermería de cuidados intensivos pediátricos y neonatales en un hospital del Ministerio de Salud, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Norbert Wiener].

https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/5043/T061_42049160_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Velásquez, C., Palomino, J., y Ticse, R. (2017). Relación entre el estado nutricional y los grados de ausentismo laboral en trabajadores de dos empresas peruanas. *Acta méd. Peru*, 34(1).
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1728-59172017000100002

Velásquez, R. (2019). *Ausentismo laboral, características y factores asociados en enfermeros que laboran en una institución de salud de Lima, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11533/Velasquez_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Velásquez, R., Loli, R., y Sandoval, M. (2019). Factores asociados al ausentismo laboral de enfermeras. *Revista Cubana de Enfermería*, 35(4).

<http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3268/498>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Compromiso organizacional	Actitud hacia el trabajo, que se desarrolla a lo largo del proceso de socialización	Grado en que el profesional de enfermería se identifica con una organización de salud en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella.	Compromiso afectivo	Identificación con la organización Involucramiento con la organización	Ordinal
			Compromiso normativo	Lealtad con la organización Sentido de obligación	Ordinal
			Compromiso de continuidad	Percepción de alternativas - Inversiones en la organización	Ordinal
Ausentismo laboral	No asistencia al centro laboral un periodo de uno o más días en los que se esperaba su asistencia, sin tener en cuenta los periodos vacacionales, las huelgas, periodos gestacionales y privación de la libertad	Incumplimiento por parte de los profesionales de enfermería de sus obligaciones laborales, al faltar a su centro laboral por uno o más días. Se tomará en consideración el motivo de ausencia y número de inasistencias.	Turnos	Turno de ausencia laboral	Ordinal

Anexo 2. Instrumento

Compromiso organizacional y ausentismo laboral en profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2022

Fecha: ___/___/___

ID: ___

I. Datos personales

Edad: _____ años

Sexo:

Masculino Femenino

Estado civil:

Soltero Casado
 Viudo Conviviente
 Divorciado Otro

Puesto: _____

Tiempo trabajando en el puesto actual:

II. Compromiso organizacional

Escala de compromiso organizacional de Meyer & Allen

Instrucciones: Marque con una (X) según considere cada uno de los enunciados detallados a continuación, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificación:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización	1	2	3	4	5
2	En realidad, siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.	1	2	3	4	5
3	No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.	1	2	3	4	5
4	No me siento emocionalmente ligado a la organización.	1	2	3	4	5

5	No me siento como "parte de la familia" en esta organización.	1	2	3	4	5
6	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.	1	2	3	4	5
7	Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.	1	2	3	4	5
8	Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.	1	2	3	4	5
9	Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.	1	2	3	4	5
10	Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización	1	2	3	4	5
11	Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar	1	2	3	4	5
12	Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles	1	2	3	4	5
13	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.	1	2	3	4	5
14	Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto	1	2	3	4	5
15	Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora	1	2	3	4	5
16	La organización donde trabajo merece mi lealtad	1	2	3	4	5
17	No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.	1	2	3	4	5
18	Siento que le debo mucho a esta organización.	1	2	3	4	5

Ficha técnica del cuestionario de compromiso organizacional

Instrumento	: Cuestionario de compromiso organizacional
Autor	: Meyer y Allen (1991)
Adaptación	: Zoraida Romero Arzapalo
Lugar y universo de estudio	: Personal Profesional de Enfermería de una Clínica Privada de Lima Metropolitana
Preguntas	: El instrumento consta de 18 ítems
Administración	: Individual
Tiempo	: 20 minutos
Dimensiones	: Posee tres dimensiones: Compromiso afectivo (6 ítems), Compromiso de continuidad (6 ítems) y Compromiso normativo (6 ítems).
Escala	: Ítems con preguntas de escala ordinal. Tiene las siguientes opciones de respuesta (1) Nunca, (2) Casinunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre.
Niveles y rangos	: Alto (67 - 90), medio (42 - 66), bajo (18 - 41)

III. Ausentismo laboral (Ficha de registro)

ASPECTOS	CLASIFICACIÓN DE AUSENTISMO		
	Bajo	Regular	Alto
Número de turnos de 6 horas			
Números de turnos de 12 horas guardia nocturna			
Ausentismo laboral	1 a 2 turnos	3 a 4 turnos	5 a + turnos

Ficha técnica del ausentismo laboral

Instrumento	: Ficha de registro de ausentismo laboral
Autor	: Zoraida Romero Arzapalo (2022)
Lugar y universo de estudio	: Personal Profesional de Enfermería de una Clínica Privada de Lima Metropolitana.
Dimensiones	: --
Técnica de recolección	: Observación
Fuente de información	: Cuaderno de registro de inasistencias del Departamento de Enfermería
Niveles y rangos	: ausentismo bajo (ausencia de 1 a 2 turnos de 6 y 12 horas), ausentismo regular, (ausencia de 3 a 4 turnos de 6 y 12 horas) y ausentismo alto, (ausencia de 5 a más turnos de 6 y 12 horas)

Anexo 3. Confiabilidad

V1. Compromiso organizacional

VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL																	
D1 COMPROMISO AFECTIVO						D2 COMPROMISO DE CONTINUIDAD						D3 COMPROMISO NORMATIVO					
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
4	4	1	1	1	5	3	2	3	2	1	1	3	3	3	5	5	3
3	3	1	5	1	3	3	1	3	1	1	1	4	3	3	4	3	3
4	3	4	4	2	5	4	3	3	3	3	2	5	1	2	4	4	5
5	4	1	2	1	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3
3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	4	3	5	4	3
2	4	1	1	1	5	5	5	3	2	3	1	3	5	2	5	3	3
5	3	2	1	2	5	5	1	2	2	4	5	1	1	1	5	1	1
3	3	1	4	4	5	4	3	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4
4	4	2	2	2	3	3	3	2	4	2	2	1	4	2	4	2	4
4	2	2	2	2	5	4	5	3	3	3	3	1	2	2	4	5	5
3	4	3	1	1	4	3	4	3	2	2	2	3	2	4	4	3	3
4	3	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	3
4	4	2	2	2	5	5	5	4	3	4	3	3	4	2	5	4	5
3	4	5	1	2	5	4	3	2	2	2	1	1	2	1	5	5	3
1	1	3	3	3	5	4	2	2	1	2	2	1	1	3	5	2	2
3	4	1	1	1	4	3	2	3	1	1	1	3	2	2	5	4	3
4	3	4	4	2	5	4	3	4	2	2	1	5	1	4	3	4	5
3	3	2	1	2	5	4	5	3	3	4	3	3	4	4	5	4	2
2	2	2	1	1	5	3	3	3	2	2	2	2	1	1	3	5	4
1	1	2	2	2	5	2	3	2	2	3	2	1	5	3	5	5	2
4	4	1	1	1	5	3	2	3	2	1	1	3	2	3	2	3	3
3	3	1	5	1	3	3	1	3	1	1	1	4	3	2	4	2	2
4	4	4	4	2	5	4	3	3	5	3	2	5	1	3	5	5	5
5	4	3	2	2	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4

3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	4	2	5	4	3
2	4	1	1	1	5	5	5	3	2	3	1	3	5	2	5	3	5
5	3	2	1	2	5	5	1	2	2	3	5	1	1	1	2	1	1
3	3	1	4	4	5	4	3	3	4	4	3	1	4	5	5	5	5
4	4	2	2	2	3	3	3	2	4	2	2	1	4	2	4	2	4
4	2	2	2	2	5	4	5	3	3	3	3	1	2	2	4	5	5
3	3	3	1	1	4	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3
4	3	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	3
4	4	2	4	2	5	5	5	4	3	4	3	3	4	4	5	4	5
3	4	5	1	2	5	4	3	2	2	2	1	1	2	2	5	5	3
1	1	3	3	3	5	2	2	2	1	2	2	1	1	1	3	2	2
3	4	1	1	1	4	3	2	3	1	1	1	3	2	3	3	3	3
4	3	4	4	2	5	4	3	4	2	2	1	5	1	2	5	4	5
3	5	2	1	2	5	5	5	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5
2	2	2	1	1	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	3
1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	5	1	2	3	2

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,801	18

Anexo 4. Base de datos

N° de participante	Edad	Sexo	Estado civil	Puesto	Roles de enfermería	Tiempo trabajado en el puesto	mes	año	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18
1	61	1	2	Enfermero	Asistencial	21 años		21	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4
2	39	2	2	Enfermera	Asistencial	6 meses	6		4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	1	3	4	5	4	4
3	55	2	2	Enfermera	Asistencial	6 años		3	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	3	2	3	1	2	2
4	31	2	1	Enfer	Asistencial	6 meses	6		2	2	2	3	2	2	1	3	2	3	2	2	4	2	1	2	2	2
5	35	2	1	Enfer	Asistencial	5 años		5	4	3	3	2	2	5	3	4	4	3	3	3	3	3	4	5	5	4
6	24	2	1	Enfer	Asistencial	6 meses	6		5	1	1	1	5	5	5	1	2	3	1	1	5	3	3	5	5	5
7	58	2	2	Supervi	Administrativa	6 años		6	5	3	1	2	1	5	4	4	3	3	3	2	2	4	3	5	5	4
8	28	2	1	Enfer	Asistencial	7 meses	7		3	3	1	1	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4
9	42	2	2	Super	Administrativa	7 años		7	4	3	1	1	1	5	2	1	3	3	3	1	2	3	3	5	4	3
10	69	2	1	Supervis	Administrativa	30 años		30	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	34	2	4	Enfer	Asistencial	6 años		6	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	4	4
12	37	2	5	Enfer	Asistencial	10 años		10	4	4	3	3	3	3	4	2	2	4	4	3	4	3	4	4	4	2
13	32	2	4	Enfer	Asistencial	7 meses	7		5	3	2	4	2	3	4	5	3	3	3	3	1	4	5	5	5	5
14	30	2	1	Enfer	Asistencial	1 año		1	4	5	1	1	1	5	5	4	4	3	3	2	4	5	2	5	5	5
15	24	2	1	Enfer	Asistencial	6 meses	6		5	4	2	2	2	5	3	4	4	3	3	3	2	4	3	5	5	5
16	58	2	5	Enfer	Asistencial	11 años		11	2	4	1	1	1	5	3	3	2	1	2	2	2	4	2	5	5	2
17	56	1	2	Enfer	Asistencial	12 años		12	1	2	2	3	1	4	3	2	2	1	2	4	3	3	2	3	4	1
18	52	1	4	Enfer	Asistencial	7 años		7	3	2	3	2	2	4	3	2	3	2	2	3	2	3	1	5	4	5
19	30	2	4	Enfer	Asistencial	9 meses	9		3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	5	4	4
20	35	2	1	Supervisora	Administrativa	4 años		4	3	3	3	4	4	4	4	2	2	1	4	1	2	3	2	5	3	3
21	40	2	4	Enfer	Asistencial	3 años		3	2	1	4	2	2	2	5	2	2	1	4	3	3	2	1	3	2	1
22	29	2	4	Enfer	Asistencial	8 meses	8		2	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	2	1	3	3	3	2	1
23	38	2	4	Enfer	Asistencial	7 meses	7		3	2	2	2	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	5
24	29	1	1	Enfer	Asistencial	1 año 7 meses	7		1	5	4	3	1	3	5	5	4	2	3	3	1	3	3	4	3	4
25	26	1	4	Enfer	Asistencial	2 años		2	4	3	1	1	5	3	3	2	2	2	1	2	4	4	4	4	4	4
26	60	2	2	Supervi	Administrativa	10 años		10	4	3	2	2	2	5	4	4	3	2	3	4	3	3	2	5	2	4
27	34	1	2	Enfer	Asistencial	1 año		1	4	4	1	1	1	5	3	2	3	2	1	1	3	3	3	5	5	3
28	28	2	4	Enfer	Asistencial	6 meses	6		4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4
29	34	2	2	coord	Administrativa	6 años		6	3	3	3	4	2	4	4	4	4	2	3	3	2	2	3	4	2	5
30	50	2	2	coordin	Administrativa	1 año		1	2	1	2	4	2	1	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1
31	25	1	4	Enfer	Asistencial	2 años		2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
32	42	2	2	Enfer	Asistencial	1 año 6 meses	6		1	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	3	4	4	2	5	4	4
33	35	2	1	Enfer	Asistencial	10 años		10	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5
34	35	2	1	Enfer	Asistencial	2 años		2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	1	4	3	5	4	3	3
35	53	2	2	Enfer	Asistencial	4 años		4	2	4	1	1	1	5	5	5	3	1	3	1	3	5	2	5	3	3
36	45	2	1	Enfer	Asistencial	10 años		10	4	4	1	2	2	4	4	4	2	2	1	5	2	4	2	4	3	4
37	48	2	4	Enfer	Asistencial	7 años		7	3	3	1	5	1	3	3	1	3	1	1	4	3	3	4	3	3	3
38	25	2	1	Enfer	Asistencial	6 meses	6		3	4	3	1	1	4	3	4	3	2	2	3	2	2	4	4	2	2
39	55	1	1	Enfer	Asistencial	14 años		14	4	3	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	3
40	35	2	1	Enfer	Asistencial	1 año		1	4	4	2	2	2	5	5	5	4	3	4	2	2	4	4	5	4	5
41	59	2	2	Enfer	Asistencial	12 años		12	1	1	3	3	3	5	4	2	2	1	2	2	1	2	2	5	2	2
42	45	1	4	coordinado	Administrativa	1 año		1	3	4	1	2	1	4	3	2	3	1	1	1	3	2	3	5	4	3
43	60	2	2	Enfer	Asistencial	13 años		13	4	3	4	4	2	5	4	3	4	3	3	2	5	1	2	3	4	5
44	39	2	2	Enfer	Asistencial	3 años		3	3	3	2	1	2	5	4	5	2	2	4	3	3	4	4	5	4	2
45	48	2	2	Enfer	Asistencial	6 años		6	4	3	4	4	2	5	4	3	3	3	2	5	1	2	4	4	5	5
46	49	2	3	Enfer	Asistencial	5 años		5	5	4	4	2	4	5	4	3	4	5	3	4	1	5	4	5	4	5
47	47	2	1	Enfer	Asistencial	7 años		7	4	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	4	1	3	3	2	2	2
48	36	2	1	Enfer	Asistencial	1 año		1	4	5	4	3	3	4	5	4	5	4	3	3	5	3	3	4	5	3
49	58	1	2	Enfer	Asistencial	8 años		8	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4
50	65	2	2	Coordinad	Administrativa	15 años		15	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	1	3	4	5	4	4	4
51	54	2	2	Enfer	Asistencial	10 años		10	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4
52	45	1	2	Enfer	Asistencial	1 año 6 meses	8		1	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4

Anexo 5. Autorización de institución

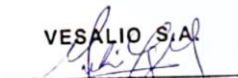


Lic. Zoraida Romero Arzápalo,

En mi calidad de Subdirector Médico, visto la solicitud para realizar su trabajo de investigación titulado "Compromiso Organizacional y Ausentismo Laboral en Profesionales de Enfermería de una Clínica Privada de Lima Metropolitana 2022" en nuestra institución Clínica Vesalio. Se resuelve:

Aceptar que se realice el trabajo de investigación en el área de Hospitalización desde el 15 de junio 2022 a 25 de junio 2022, fecha de término. Reiterando el respeto a todos los principios éticos de la investigación científica.

San Borja, 17 de junio del 2022.

VESALIO S.A.

Dra. PATRICIA YUKIMI YUMI TAMASHIRO
Subdirector Médico
C.M.P. 51191 • R.N.A. A00546

Anexo 6. Carta de consentimiento

Anexo 6: Carta de consentimiento

Consentimiento informado

La presente hace constancia de mi participación en la investigación "Compromiso organizacional y ausentismo laboral en profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2022"

El objetivo principal es determinar la relación entre el compromiso organizacional y ausentismo laboral en profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2022.


Justificación del estudio: Los resultados serán de utilidad para que la institución en evaluación pueda conocer el compromiso organizacional existente en los colaboradores, dando la oportunidad de plantear estrategias de mejora, en aspectos relacionados con el recurso humano

Confidencialidad: Toda la información obtenida en relación con este estudio será confidencial y sólo será revelada con su permiso. La firma de este documento constituye su aceptación para participar en el estudio. Sólo la investigadora tendrá acceso a las encuestas.

Otra Información: Sus respuestas serán analizadas únicamente para esta investigación. También puede retirarse sin ninguna consecuencia negativa si se siente incómodo. Si tiene alguna pregunta por favor no dude en hacerlo saber, la investigadora estará dispuesta a responder sus inquietudes y comentarios.

40587165

DNI:

Lorena Romero Arellano 

Nombre y firma del investigador.

Firma del participante



Anexo 6: Carta de consentimiento

Consentimiento informado

La presente hace constancia de mi participación en la investigación "Compromiso organizacional y ausentismo laboral en profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2022"

El objetivo principal es determinar la relación entre el compromiso organizacional y ausentismo laboral en profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2022.

Justificación del estudio: Los resultados serán de utilidad para que la institución en evaluación pueda conocer el compromiso organizacional existente en los colaboradores, dando la oportunidad de plantear estrategias de mejora, en aspectos relacionados con el recurso humano

Confidencialidad: Toda la información obtenida en relación con este estudio será confidencial y sólo será revelada con su permiso. La firma de este documento constituye su aceptación para participar en el estudio. Sólo la investigadora tendrá acceso a las encuestas.


Otra Información: Sus respuestas serán analizadas únicamente para esta investigación. También puede retirarse sin ninguna consecuencia negativa si se siente incómodo. Si tiene alguna pregunta por favor no dude en hacerlo saber, la investigadora estará dispuesta a responder sus inquietudes y comentarios.

42393580

DNI:


Firma del participante



Lorena Romero Arzapalo 

Nombre y firma del investigador.

Compromiso organizacional y ausentismo laboral en profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2022

 nala081213@gmail.com (no se comparten) [Cambiar cuenta](#)  Se guardó el borrador

*Obligatorio

La presente hace constancia de mi participación en la investigación "Compromiso organizacional y ausentismo laboral en profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2022" *

- Acepto
- No acepto

[Siguiete](#)

[Borrar formulario](#)

Anexo 7. Evidencias de trabajo estadístico

	VAR0005	VAR0002	VAR0004	VAR0006	Ausencia	VAR0007	VAR0008	Ausencia turno 1	VAR
1	1.0	bajo (1-2 turnos)	1	6	bajo (<25 horas)			bajo (1-2 turnos)	
2	1.0	bajo (1-2 turnos)	1	12	bajo (<25 horas)			bajo (1-2 turnos)	
3	1.0	bajo (1-2 turnos)	1	12	bajo (<25 horas)			bajo (1-2 turnos)	
4	1.0	bajo (1-2 turnos)	1	12	bajo (<25 horas)			bajo (1-2 turnos)	
5	1.0	bajo (1-2 turnos)	1	6	bajo (<25 horas)			bajo (1-2 turnos)	
6	1.0	bajo (1-2 turnos)	1	6	bajo (<25 horas)			bajo (1-2 turnos)	
7	1.0	bajo (1-2 turnos)	1	12	bajo (<25 horas)			bajo (1-2 turnos)	
8	1.0	bajo (1-2 turnos)	1	12	bajo (<25 horas)			bajo (1-2 turnos)	
9	1.0	bajo (1-2 turnos)	1	12	bajo (<25 horas)			bajo (1-2 turnos)	
10	1.1 TURNO DE 12 HRS	bajo (1-2 turnos)	1	18	bajo (<25 horas)			bajo (1-2 turnos)	
11	1.0	bajo (1-2 turnos)	1	12	bajo (<25 horas)			bajo (1-2 turnos)	
12	1.0	bajo (1-2 turnos)	1	12	bajo (<25 horas)			bajo (1-2 turnos)	
13	1.0	bajo (1-2 turnos)	1	12	bajo (<25 horas)			bajo (1-2 turnos)	
14	1.0	bajo (1-2 turnos)	1	12	bajo (<25 horas)			bajo (1-2 turnos)	
15	1.0	bajo (1-2 turnos)	1	12	bajo (<25 horas)			bajo (1-2 turnos)	
16	1.1 TURNO DE 6 HRS	bajo (1-2 turnos)	1	18	bajo (<25 horas)			bajo (1-2 turnos)	
17	1.0	bajo (1-2 turnos)	1	12	bajo (<25 horas)			bajo (1-2 turnos)	
18	1.0	bajo (1-2 turnos)	1	12	bajo (<25 horas)			bajo (1-2 turnos)	
19	1.0	bajo (1-2 turnos)	1	12	bajo (<25 horas)			bajo (1-2 turnos)	
20	1.0	bajo (1-2 turnos)	1	12	bajo (<25 horas)			bajo (1-2 turnos)	
21	1.0	bajo (1-2 turnos)	1	12	bajo (<25 horas)			bajo (1-2 turnos)	
22	1.1 TURNO DE 12 HRS	bajo (1-2 turnos)	1	18	bajo (<25 horas)			bajo (1-2 turnos)	
23	1.0	bajo (1-2 turnos)	1	12	bajo (<25 horas)			bajo (1-2 turnos)	
24	1.0	bajo (1-2 turnos)	1	12	bajo (<25 horas)			bajo (1-2 turnos)	
25	bajo (1-2 turnos)	1.0	bajo (1-2 turnos)	1	12	bajo (<25 horas)		bajo (1-2 turnos)	
26	bajo (1-2 turnos)	1.0	bajo (1-2 turnos)	1	12	bajo (<25 horas)		bajo (1-2 turnos)	
27	bajo (1-2 turnos)	1.0	bajo (1-2 turnos)	1	12	bajo (<25 horas)		bajo (1-2 turnos)	
28	bajo (1-2 turnos)	1.1 TURNO DE 12 HRS	bajo (1-2 turnos)	1	18	bajo (<25 horas)		bajo (1-2 turnos)	
29	bajo (1-2 turnos)	1.0	bajo (1-2 turnos)	1	12	bajo (<25 horas)		bajo (1-2 turnos)	
30	bajo (1-2 turnos)	1.0	bajo (1-2 turnos)	1	12	bajo (<25 horas)		bajo (1-2 turnos)	
31	bajo (1-2 turnos)	1.0	bajo (1-2 turnos)	1	6	bajo (<25 horas)		bajo (1-2 turnos)	
32	bajo (1-2 turnos)	1.2 TURNOS DE 12 HRS	bajo (1-2 turnos)	1	36	Regular (25-42 horas)		Regular (3-4 turnos)	
33	Regular (3-4 turnos)	2.0	bajo (1-2 turnos)	1	24	bajo (<25 horas)		Regular (3-4 turnos)	
34	Regular (3-4 turnos)	2.0	bajo (1-2 turnos)	1	24	bajo (<25 horas)		Regular (3-4 turnos)	
35	Regular (3-4 turnos)	2.1 TURNO DE 12 HORAS	bajo (1-2 turnos)	1	30	Regular (25-42 horas)		Regular (3-4 turnos)	
36	Regular (3-4 turnos)	2.0	bajo (1-2 turnos)	1	18	bajo (<25 horas)		Regular (3-4 turnos)	

Correlaciones bivariadas

Variables:

- Afectivo codificado [Afectivocod]
- Continuidad codificado [Continuidadcod]
- Normativo codificado [Normativocod]
- Compromiso Organizacional [ORGANIZACIONALCOD]
- Ausencia.turno1

Coeficientes de correlación

Pearson Tau-b de Kendall Spearman

Prueba de significación

Bilateral Unilateral

Señalar las correlaciones significativas

Aceptar Pegar Restablecer Cancelar Ayuda

➔ **Correlaciones no paramétricas**

Correlaciones

			Afectivo codificado	Continuidad codificado	Normativo codificado	Compromiso Organizacion al	Ausencia. turno1
Rho de Spearman	Afectivo codificado	Coefficiente de correlación	1,000	,192	,349**	,613**	-,421**
		Sig. (bilateral)	.	,101	,002	,000	,000
		N	74	74	74	74	74
	Continuidad codificado	Coefficiente de correlación	,192	1,000	,692**	,761**	-,518**
		Sig. (bilateral)	,101	.	,000	,000	,000
		N	74	74	74	74	74
	Normativo codificado	Coefficiente de correlación	,349**	,692**	1,000	,700**	-,403**
		Sig. (bilateral)	,002	,000	.	,000	,000
		N	74	74	74	74	74
	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	,613**	,761**	,700**	1,000	-,703**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000
		N	74	74	74	74	74
	Ausencia.turno1	Coefficiente de correlación	-,421**	-,518**	-,403**	-,703**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.
		N	74	74	74	74	74

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Anexo 8. Instrumento virtual

Compromiso organizacional y ausentismo laboral en profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2022

nala081213@gmail.com (no se comparten) [Cambiar cuenta](#)

*Obligatorio

Datos personales

Edad (ejemplo: 40 años) *

Años

Tu respuesta _____

Sexo

Masculino

Femenino

Estado civil *

Soltero

Casado

Viudo

Conviviente

Divorciado

Otro

Puesto *

Tu respuesta _____

Tiempo trabajando en el puesto actual (ejemplo: 21 años o 6 meses) *

Tu respuesta _____

Anexo 9. Estadística complementaria

Tabla 9

Características generales de los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2022.

Características generales	N	%
Edad	41.1 ± 11.4	
≤ 30 años	14	18.9%
31 - 40 años	29	39.2%
41 - 50 años	13	17.6%
> 50 años	18	24.3%
Sexo		
Masculino	13	17.6%
Femenino	61	82.4%
Estado civil		
Soltero	28	37.8%
Casado	26	35.1%
Viudo	1	1.4%
Conviviente	17	23.0%
Divorciado	2	2.7%
Puesto		
Asistencial	65	87.8%
Administrativo	9	12.2%
Tiempo en el puesto		
6 – 1 año	26	35.1%
2 - 5 años	17	23.0%
6 - 10 años	20	27.0%
>10 años	11	14.9%
Total	74	100%

En la tabla 10, se muestra que la edad promedio de los profesionales de enfermería fue de 41.1 años, donde el 39.2% tienen edades que están comprendidas entre 31 a 40 años, el 82.4% fueron mujeres, el 37.8% son solteros, el 87.8% son asistencial y el 35.1% tienen un tiempo en el puesto entre 6 meses y 1 año.

Tabla 10

Prueba de normalidad de variables y dimensiones.

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso Organizacional	0.217	74	0.000
Compromiso Afectivo	0.149	74	0.000
Compromiso de Continuidad	0.181	74	0.000
Compromiso Normativo	0.191	74	0.000
Ausentismo laboral	0.212	74	0.000

Se verifica que en la variable CO cuyo valor es $p=0.000$ (<0.05), no tiene una distribución normal. En cuanto las dimensiones tienen el valor $p=0.000$ (<0.05), de igual forma el valor no tiene distribución normal.

En caso de la variable ausentismo laboral cuyo valor es $p=0.000$ (<0.05), demuestra que el valor de esta variable no tiene distribución normal.

En conclusión, los resultados del análisis se realizaron mediante el coeficiente de Correlación de Spearman.

Anexo 10. Cálculo de muestra

The image shows a screenshot of a web browser displaying a sample size calculator. The browser's address bar shows the URL <https://www.surveymonkey.com/mp/sample-size-calculator/>. The page title is "Sample Size Calculator". The main heading is "Calculate your sample size".

The calculator has three input fields:

- Population Size**: A text input field containing the value "90".
- Confidence Level (%)**: A dropdown menu showing "95".
- Margin of Error (%)**: A text input field containing the value "5".

The result is displayed as "Sample size" followed by a large green number "74". Below this, it says "Send a 10-question survey for free in minutes and see the first 40 responses." and a green button labeled "Sign up free".

The Windows taskbar at the bottom shows the system tray with the date "10/15/2022" and time "10:52".