



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Título**

**Remuneración y Compromiso Organizacional en el personal  
asistencial en un Hospital Nivel II, Lima-2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Guillen Cabezas, Rosa Evelyn ([Orcid:0000-0002-9222-7469](https://orcid.org/0000-0002-9222-7469))

**ASESORA:**

Dra. Díaz Mujica, Juana Yris ([Orcid:0000-0001-8268-4626](https://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

Con cariño para mi Familia, mi madre Rosa Maria, mis hermanas Marilyn y Katy y mi hermano Marco. A mi cuñado Manuel.

A mis sobrinos Lian y Rosemilia, como ejemplo que, si uno persiste, consigue.

Agradecimiento:

Agradezco a mi asesora Dra. Yris Díaz Mujica, y a mi revisor Dr. Héctor Berastain Merino por su paciencia y vocación.

A mis colegas, compañeros y a la institución que apoyaron con esta investigación.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I.- INTRODUCCIÓN	1
II.- MARCO TEÓRICO	3
III.- METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, Unidad de análisis	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez, confiabilidad	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV.- RESULTADOS	18
V.- DISCUSIÓN	23
VI.- CONCLUSIONES	28
VII.- RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	39

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Niveles de remuneración y sus dimensiones	18
Tabla 2. Tabla de frecuencia según compromiso organizacional	20
Tabla 3. Correlación Rho de Spearman entre la remuneración y el compromiso organizacional	21
Tabla 4. Correlación Rho de Spearman entre la remuneración y el compromiso afectivo.	22
Tabla 5. Correlación Rho de Spearman entre la remuneración y el compromiso de Continuidad.	22
Tabla 6. Correlación Rho de Spearman entre la remuneración y el compromiso normativo.	23

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1. Esquema de diseño de investigación	13
Figura 2. Cálculo de muestra en la página QuestionPro	15
Grafico 1. Niveles de remuneración y sus dimensiones	19
Grafico 2. Gráfico de barras sobre compromiso organizacional y sus dimensiones	20

## Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre la remuneración y el compromiso organizacional en el personal asistencial en un Hospital nivel II en Lima. Para ello se aplicó una investigación de tipo básica, con enfoque cuantitativo, no experimental, transversal, correlacional, descriptivo y la muestra estuvo conformada por 67 profesionales asistenciales que laboran en el Hospital nivel II de la ciudad de Lima, asimismo se aplicaron cuestionarios relacionados a cada variable. Los resultados refieren que las variables de estudio muestran una correlación baja con el Rho de Spearman = 0,261 y sig. 0,033, con respecto a la Remuneración y Compromiso afectivo se observan una nula relación con el Rho de Spearman = 0,125. y sig. 0,313, con respecto a la Remuneración y Compromiso de continuidad se observa que existe una fuerza de correlación baja con el Rho de Spearman = 0,278 y sig. 0,023 y, por último, Remuneración y Compromiso normativo, que existe una fuerza de correlación baja con el Rho de Spearman = 0,24 y sig. 0,048. Concluyendo que existe relación entre las variables remuneración y compromiso organizacional en el personal asistencial de un Hospital nivel II Lima 2022.

*Palabras clave:* Remuneración, compromiso organizacional, compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo.

## **Abstract**

The objective of this research was to determine the relationship between remuneration and organizational commitment in healthcare personnel in a level II Hospital in Lima. For this, a basic type of research was applied, with a quantitative, non-experimental, cross-sectional, correlational, descriptive approach, and the sample consisted of 67 care professionals who work at the Level II Hospital in the city of Lima. Questionnaires related to each variable. The results refer that the study variables show a low correlation with Spearman's Rho = 0.261 and sig. 0.033, with respect to Remuneration and affective Commitment, a null relationship is observed with Spearman's Rho = 0.125. and following 0.313, with respect to Remuneration and Continuity Commitment, it is observed that there is a low correlation strength with Spearman's Rho = 0.278 and sig. 0.023 and, finally, Remuneration and Regulatory Commitment that there is a low correlation strength with Spearman's Rho = 0.24 and sig. 0.048. Concluding that there is a relationship between the variables remuneration and organizational commitment in the care staff of a Hospital level II Lima 2022.

*Keywords:* Remuneration, organizational commitment, affective commitment, continuity commitment, normative commitment



## I. Introducción

La remuneración es el ingreso que percibe el trabajador por parte del empleador por sus servicios brindados, calificado como una contraprestación (Urquijo y Bonilla, 2008) en el sector de salud, se estima que sobrepasa el 60% del gasto en salud en la retribución de las remuneraciones de los trabajadores del sector, esto no exime de desigualdades de ingresos entre profesiones y hacia el interior de ellas, según el tipo de especialidad (Banco interamericano de desarrollo, 2017), en el Perú el Ministerio de Salud (Minsa, 2019) cumple con lo dispuesto en la Ley N° 31003, emitida el 30 de setiembre, que faculta a realizar las reformas para el aumento de las remuneraciones de los profesionales de la salud y así revalorizar y reconocer la labor del personal de la salud.

En caso del compromiso organizacional (CO) Araujo y Brunet, (2012) definen que es todo proceder orientada a la labor, que se desenvuelve en el transcurso de la integración social y su valor reside en la autoridad que forja sobre el comportamiento en la institución. Los empleados más comprometidos son fieles a la empresa y se esfuerzan por mejorar la calidad.

En trabajos internacionales encontramos a Ungsianik y Setyowati (2021) refieren que el método de remuneración es arbitrario y desalentador, en Brasil, Llapa et al., (2009) concluyo con respecto al compromiso organizacional que influye en los trabajadores para la filiación con sus roles competentes y organizacionales, volviéndolos más motivados e implicados.

En trabajos nacionales tenemos a Huanca (2019), donde se encontró correlación entre la remuneración y el compromiso organizacional, precisando que a medida que se aumentan los sueldos impacta positivamente con el compromiso organizacional, en otra investigación con Guerrero (2019) encontró, que los trabajadores, sienten compromiso medio en todas sus dimensiones, y generando oportunidad de mejora.

Actualmente las instituciones del sector de salud presentan mucha disparidad con respecto a las remuneraciones varían dependiendo de la institución de origen y la modalidad de contrato. Por otro lado, pueden tener compromiso organizacional pero no están a gusto con el salario y /o beneficios. Por ello, el compromiso organizacional y la remuneración son los principales motivos para evitar renuncias y/o abandono de sus puestos de trabajo, y es indudable que la base del sistema de salud es el recurso humano, y tiene el efecto de generar productividad y calidad de las labores que realiza, pero actualmente se observa rotación y migración de los trabajadores del sector de salud; entonces:

Se plantea la pregunta de investigación ¿Existe relación entre la remuneración y el compromiso organizacional en el personal asistencial en un Hospital Nivel II – Lima 2022?, como pregunta específica ¿Existe relación entre la remuneración y el compromiso afectivo, de continuidad y normativo en el personal asistencial en un Hospital Nivel II – Lima 2022?

El presente trabajo es importante porque estuvo abocado a evaluar como la remuneración se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores y posterior beneficio a los pacientes que asisten a dicho Hospital, y también si el compromiso organizacional está relacionado con una equitativa remuneración, el cual genera un clima organizacional agradable. Y al no estar conforme con la remuneración se desencadena un bajo compromiso organizacional y, por lo tanto, resentimiento e insatisfacción en el personal asistencial. En base a lo expuesto esta investigación se focaliza en encontrar la relación existente entre la remuneración y compromiso organizacional.

El trabajo se justifica de manera teórica, porque se analizó y amplió las teorías referidas a las remuneraciones según el modelo de Chiavenato, y compromiso organizacional según el modelo de Meyer y Allen, buscando e identificando el compromiso organizacional según dimensiones; afectivo, de continuidad y normativo del personal asistencial en el Hospital Nivel II en Lima 2022. De manera práctica se justifica porque se identificó aciertos y errores de los gestores, posteriormente planteando mejoras en cuanto a estrategias, consecuentemente manteniendo al

talento humano en un clima agradable para su posterior cumplimiento de las funciones y metas profesionales propuestas, y de esta manera el Hospital se beneficiará debido a que el nivel de compromiso aumentará y se verá reflejado en el trato diario a los asistentes de dicho hospital.

Por otro lado, la justificación metodológica se basó en la aplicación de un enfoque cuantitativo, con tipo de investigación básica y descriptiva, en cuanto al diseño fue no experimental, transversal y correlacional, para determinar la relación de las variables, aplicando el instrumento validado y su posterior aplicación en la estadística.

Teniendo como objetivo general, Establecer la relación que existe entre la remuneración y el compromiso organizacional en el personal asistencial en un Hospital Nivel II – Lima 2022. Como objetivo específico: Determinar la relación que existe entre la remuneración y el compromiso afectivo, de continuidad y normativo en el personal asistencial en un Hospital Nivel II – Lima 2022.

Como Hipótesis General; Existe relación entre la remuneración y el compromiso organizacional en el personal asistencial en un Hospital Nivel II – Lima 2022; y como hipótesis específica; Existe relación entre la remuneración y el compromiso afectivo, de continuidad y normativo en el personal asistencial en un Hospital Nivel II – Lima 2022.

## **II. Marco teórico:**

A nivel nacional tenemos a Astuquillca (2021), donde determino que predominaba el nivel medio de compromiso organizacional. Otro estudio es Amez (2021) donde encontró relación entre la dimensión nivel de remuneración con el compromiso organizacional. Palma (2020) y Godoy (2020) evidenciaron que la variable compromiso organizacional era regular en todas sus dimensiones. En el estudio de Romero (2021) encontraron que el compromiso organizacional era moderado en todos sus niveles; en el estudio de Buitrón (2020) afirma que el compromiso organizacional se relaciona con la apreciación de la satisfacción de adquirir una remuneración acorde a sus intereses.

Sin embargo, en la investigación de Coronado et al, (2020) encontraron tras la revisión de 50 artículos, que el efecto del compromiso puede generar alteración en las dimensiones y que no todos son manejables por la organización, el efecto no es perdurablemente bueno y que el afectivo es de mayor presencia.

A nivel internacional con Verulava (2022) plasmo que la mayoría de los encuestados están insatisfechos con los ingresos actuales y con los métodos de remuneración, Fedortsov y Manzhosov (2022) encontró que hay una actitud positiva hacia la igualdad en la remuneración en el personal de salud, Nugroho y Tanuwijaya (2022) demostraron que la satisfacción laboral tiene un efecto positivo en el compromiso afectivo de los empleados, Morales et al. (2022) en su estudio demostró inconformidad en la remuneración salarial de los enfermeros, Palwasha et al., (2020) refieren que la remuneración tiene un efecto positivo y significativo en el compromiso del hacendoso.

También a nivel internacional tenemos en E.E. U.U. a Turner (2022), que refiere que la cultura organizacional está ligada a la satisfacción con la remuneración. En Tanzania con Sirili y Simba (2021) refieren que la remuneración no constituye el retenimiento del personal asistencial en establecimiento de primera atención en salud, y en Polonia con Koziol y Mikos (2020), buscaban en su investigación progresar en el plan de remuneración para establecer el salario y proponen el cotejo del pago.

Guerrero (2019) demostró que el compromiso es medio, tanto afectivo, de continuidad y normativo, también se encontró ligeras puntuaciones en ascenso, en relación al compromiso de continuidad y normativo en trabajadores jóvenes. En la investigación de Ruiz (2019) afirma la existente relación entre el compromiso organizacional y la remuneración, revelando que mientras coexista una mejor remuneración, el compromiso de los colaboradores acrecentara. Por otra parte, García (2018) sugiere fortalecer el compromiso hacia la organización evitando así el deterioro del ambiente laboral y conllevando al personal a perder el entusiasmo por el trabajo, pasando por el ausentismo, rotación, evidente lentitud, desgano y apatía hacia la labor.

El artículo de Contreras y Contreras (2018) mostraron que los profesionales estaban comprometidos con la institución y el compromiso que prevalece es el afectivo. En Perú el estudio de Vela (2018) afirma que predomina el compromiso afectivo y es alto, Rengifo (2018) señala que tiene un nivel de compromiso organizacional predominantemente medio y, por último, tenemos a Ugaz (2018), señalando que el nivel de compromiso organizacional que influye es el nivel alto.

Internacionalmente tenemos a Aminizadeh et al, (2022) demostraron en su investigación que el compromiso afectivo es de nivel bajo y el normativo con nivel alto, Abd El Kader y Faramawy (2022) manifestó que la ansiedad por el Covid-19 afecto negativamente el compromiso organizacional, en China con Li et al. (2021) evidencio que el personal con bajo compromiso sufría de agotamiento emocional y en Chipre tenemos a Berberoglu (2018) donde encontró que el compromiso organizacional y la antigüedad poseen una correlación frágil y positiva.

Ahora entramos al contexto teórico y desglosaremos las variables empezando con la remuneración, que es la forma de pago actual desde la instauración del capitalismo, López (1997) manifiesto que salario, remuneración y retribución son sinónimos y la remuneración y retribución se aplica a la paga por trabajos o servicios independientes, sin embargo, la palabra salario no se aplica para servicios autónomos como en los recibos de honorarios. Económicamente, el salario es un ingreso o rédito que pertenece al trabajador por el trabajo realizado. La variable remuneración se relaciona con los trabajadores, con el valor y visión de la organización (Flannery et al., 1999, citado en Alles, 2019).

Alles (2019) también resalta la importancia de remunerar equitativamente sin pagos discriminatorios, permitiendo un margen de ganancia y un clima laboral agradable. Manteniendo la organización competitiva en el reclutamiento, contratación y retención de personal capacitado, la remuneración se relaciona estrechamente con objetivos del puesto y la valoración del desempeño. En cuanto a la implementación de esquemas de remuneración se debe realizar y analizar la descripción del puesto, se debe evaluar los puestos en su grado de importancia, clasificación del puesto según área y funciones, estudiando valores y escala de salarios e implantar un rango de

trabajo, siendo el resultado final del trabajo. El autor recomienda recurrir a asesores externo que implementen nuevos sistemas de remuneración.

La remuneración para el trabajador debe ser idónea, pero acorde al mercado, sin ocasionar perjuicio para la organización y manteniéndola competitiva evadiendo el alza en el costo del bien o servicio que brinda a sus usuarios, y para los trabajadores. Permitiendo así la conservación del empleado.

De acuerdo con Hidalgo (2019), manifiesta que la remuneración variable es aquella que se relaciona con los resultados, y las estrategias de pago, se basan en el conocimiento, desempeño y efectos. También manifiesta que la organización no debe divulgar la remuneración del trabajador, debido a que genera descontento entre los trabajadores, también nos advierte de la implementación de un sistema de remuneración variable, se debe tener en claro el concepto de remuneración, relación entre fijo y variable que relaciona el pago por debajo del mercado debido a la no prosperidad de la organización, y ligazón del pago variable como los incentivos ligados al desempeño.

Urquijo y Bonilla (2008) manifiestan que la remuneración es en general, pagos percibidos al trabajador a consecuencia de la prestación de sus servicios. Los juristas manifiestan que es una contraprestación, y de estos se distinguen dos tipos, la remuneración global, conceptualizado como la adición de las parciales remuneraciones, que se le asigna al empleado y las remuneraciones parciales. También manifiesta que hay elementos que integran la remuneración, y son las directas que se subdivide en efectivo y en especies, donde en el efectivo abarca el salario, utilidades, pagos diferenciales, pagos por vacaciones y bonificaciones fijas entre otros y en especies abarca el uniforme, suministro alimentario, vivienda, transporte, medicinas, becas, juguetes, entre otros, y en las indirectas comprende subsidios, ausencia con pago, feriados, entre otros.

La remuneración o compensación es toda retribución que se otorga al empleado, derivado de su trabajo. Dessler (2006) detalla los factores que determinan los rangos salariales, como las retribuciones monetarias directas que son el salario,

incentivos, comisiones y bonos, y los pagos monetarios indirectos que son las prestaciones económicas como los seguros y vacaciones. En cuanto al aspecto legal en Estados Unidos tienen un salario mínimo con la ley de Normas Laborales Justas en 1938 y el pago de las horas extras y la ley de igualdad en el pago en 1963 que exigía la igualdad entre hombres y mujeres. Otra ley era la seguridad de ingresos para los empleados jubilados. En cuanto al logro de las equidades salariales se aplican encuestas sobre puestos referenciales para establecer una escala salarial.

El autor nos manifiesta y repasa todas las leyes instauradas a través del tiempo a medida que se presentaban inequidades en los pagos a los trabajadores estas eran subsanadas con leyes que se aplicaban para las organizaciones y salvaguardando la salud, física y psicológica y posterior clima laboral agrádale.

Rubio y Piatti (2000) refieren que la remuneración o salario según el concepto jurídico es el objeto de la prestación básica debida por el financiero al trabajador, este es indispensable ante un contrato, es también considerado una ventaja patrimonial (ganancia) que se percibe del empleado como contraprestación de la labor del subordinado, aun cuando estas no lleguen a cumplirse, si el dependiente ubica su fuerza en la labor a disposición del empleador y este no lo ocupa o la ausencia de prestaciones efectiva, se encuentra protegida por la ley.

El mismo autor manifiesta que el salario tiene una función particular, que es procurar y mantener la subsistencia del trabajador, por ello el salario tiene un carácter alimentario, este es un signo económico social de la sustentación del trabajador, garantizando así a través de distintos mecanismos la fijación de salarios mínimos, instaurados por el ley o convenio colectivo obedeciendo al salvaguardar al trabajador, carácter de crédito privilegiado entre otros. El aporte del autor es importante porque manifiesta que la ley protege al trabajador cuando este tiene un contrato de por medio que asegura un pago así este no esté trabajando.

Vadillo (2005) asegura que el salario es indispensable para satisfacer las necesidades primordiales, como el sustento alimenticio, vestimenta, vivienda, salud y etc, pero no es un motivador, sin embargo, un mal salario desmotiva y un buen salario

satisface, pero no motiva. Por ello se refiere al salario como un satisfactor de necesidades primarias, y tiene efectos mágicos sobre la moral de los trabajadores, el más alto responsable de la organización debe instaurar un programa de administración de remuneraciones, el cual evitara desmotivar a los trabajadores mediante salarios justos y equitativos, y mejorara los resultados si incluyen reconocimientos, retroalimentación y evaluación del desempeño. Del autor se entiende que un salario justo no es un motivador y que por ello se debe instaurar un programa de administración de remuneraciones.

Otro concepto de la remuneración según Chiavenato (2009) manifiesta que es la retribución de la organización que proporciona al trabajador por su tiempo, habilidad y conocimientos. También manifiesta que las organizaciones invierten en los trabajadores que ayudan a alcanzar sus metas, naciendo así la remuneración total, la cual consiste en tres componentes, que son la remuneración básica, los incentivos y las prestaciones. También la remuneración depende de muchos factores como los externos, que son la tecnología, recursos humanos en la organización, política salarial, desempeño, capacidad y competitividad; en el caso de los factores externos depende de la situación del mercado, coyuntura económica, sindicatos, legislación laboral, situación y competencia en el mercado.

El mismo autor relata que los incentivos son necesarios para afianzar los lazos entre ambas partes y la remuneración variable se basa en técnicas, las cuales se aplican dependiendo del apremio de la organización y la persona. Las prestaciones y servicios sociales incluyen toda diversidad de facilidades y beneficios que ofrece la empresa como asistencia medico hospitalaria, seguro de vida, alimentación, transporte, pago por antigüedad, planes de pensión, entre otros. Por ello, en esta investigación se realizará con el modelo expresado por Chiavenato, debido a que se acerca a la realidad de la institución a estudiar.

Como un vistazo en retrospectiva el compromiso organizacional ha pasado por varias investigaciones y autores como Potter, Steers y Mowday manifiestan la existencia de tres comportamientos, una creencia acrecentada acompañada por la aceptación concomitante en los valores y las metas de la organización, disposición



para ejercer esfuerzo a favor de la organización y el deseo de seguir en la organización (Medina, 2000)

En cuanto a las principales consecuencias son la intención de rotación, y está relacionado negativamente con el compromiso afectivo y con menos intensidad con el compromiso normativo, absentismos y retrasos, presenta una relación negativa con el compromiso y por último el rendimiento es aceptado como consecuencia de un alto compromiso. (Medina, 2020)

Según Majluf y Abarca (2019) manifiesta que el líder dirige a las personas de diversas maneras para obtener su compromiso, ya sea apelando a su razón (compromiso racional), o a la emoción (compromiso afectivo) o el sentido del deber (compromiso normativo). El compromiso racional es la ponderación de beneficios y costos, está ligado a la recompensa monetaria, el compromiso afectivo se basa en tener el deseo de ser parte de la organización y ligado a una sensación de bienestar, y por último, el compromiso normativo que está unido a lealtad y al sentido de la obligación.

Estas dimensiones se manifiestan simultáneamente, pero en distintos grados, si predominara el afectivo el trabajador permanece porque quiere quedarse, si es racional, prevalece la conveniencia, y si es normativo razona que lo correcto es perdurar en la empresa. El autor enfatiza el compromiso afectivo es muestra orgullo pertenecer a la empresa y la firme intención de seguir siendo miembro de ella. El compromiso puede generar la disposición de dar más de lo exigido por contrato, como intervenir en trabajos voluntarios, trabajos sociales o conductas altruistas. (Majluf y Abarca, 2019).

Según Arias (2018) el compromiso organizacional es todo comportamiento hacia la organización. También manifiesta que el compromiso con la entidad evita la rotación externa del personal, el ausentismo, los robos hormiga y otros comportamientos contraproducentes. Existe una unión positiva entre el compromiso y la calidad de vida, y que el estrés es un elemento que aflige la calidad de vida.

De la hoz (2015) manifiesta que hay niveles y tipos de compromisos y que estos son independientes entre sí, estos predisponen para aumentar la dedicación y el nivel de contribución a la organización, el compromiso puede construir o destruir a la empresa, y es considerado como el combustible de una organización. Es el encajar con la empresa, son importantes para la empresa y sienten que son valiosos.

Rodríguez et al. (2014) señala que si el nivel de compromiso es alto poseen mayor intención de permanecer en la empresa. El CO suele ocurrir en los primeros meses de ingresado a la empresa, es decir va de la mano con el proceso de socialización laboral inicial, en tal sentido se implanta un contrato afectivo psicológico entre el nuevo empleado y la empresa.

Para las organizaciones es importante conocer el tipo de compromiso del trabajador y su intensidad, debido a que las consecuencias serán variables, el compromiso suele desencadenarse en las semanas y meses de ingresado a la organización, alineándose a la socialización laboral, aquí se debe instaurar el contrato afectivo y psicológico con la organización. Tener en cuenta que un alto grado de compromiso puede acarrear resultados negativos para la organización como severidad, inadaptación a cambios, rechazo a las ideas, esto puede paralizar el avance y evolución de la organización. (Rodríguez et al., 2014) Cada compromiso está ligado a un nexo que permite la permanencia del trabajador y evita así el abandono a la institución, también depende de sus paradigmas y cultura del empleado.

Es importante recordar que los empleados comprometidos son quienes laboran con pasión y sienten que se identifican con la organización. Según Araujo y Brunet (2012) menciona que el compromiso, es la clave para ampliar la competitividad e instaurar una cultura de alta ganancia, también existen factores que desmotivan como la reputación e imagen de la institución, así como la confianza que inspira la alta dirección, y sus actitudes, estas están influenciadas por lo que ven y observan dentro de la empresa, también refiere que el compromiso no depende exclusivamente de la retribución económica y que este es un mito. Los autores refieren como el medio ambiente del empleado influye en su desmotivación.

Amorós (2007) conceptualiza que es una actitud hacia el trabajo y es el grado de identidad de un empleado hacia su organización y sus metas, y de sus deseos de quedarse como un integrante. También manifiesta que coexiste una relación negativa entre el compromiso organizacional y el autoestima y la rotación.

Por su parte, Meyer y Allen (1991) conceptualizaron al compromiso como una etapa psicológica que determina la correlación entre el individuo y la organización, definiendo si continua en la institución o abandona. Dichos escritores, introdujeron un guía que consta de tres dimensiones: afectivo, de continuidad y normativo; los cuales pueden adjudicarse de diferentes formas, de acuerdo con las entidades respectivas, ya sea del grupo de trabajo, el superior y otros. Todos estos ostentan impacto sobre la conducta y actitud en el empleado. El compromiso afectivo se basa en el deseo y lazos emocionales que los empleados forman con la organización. Es la obligación que el empleado presenta al corresponder a su organización como consecuencia a una complacencia emocional

Los autores refieren que el compromiso de continuidad o de convivencia se relaciona con el tiempo y esfuerzo que se pierde al abandonar la organización y de la necesidad de seguir con un empleo. Está ligado con el sacrificio en invertir en tiempo y esfuerzo, los perjuicios que conllevaría dejar el actual empleo. Para cada compromiso existen componentes, siendo para el Afectivo la familia, emociones, significancia, pertinencia, honradez, orgullo, prosperidad, solidaridad y complacencia. En el caso del compromiso de continuidad es la indiferencia, conveniencia, consecuencia, costo-económico, necesidad económica, comodidad y beneficios. En el compromiso Normativo está la obligación de honestidad, lo educado, rectitud, emoción de culpabilidad, obligación y correspondencia.

También hace referencia sobre las más voceadas consecuencias a nivel de los empleados, organización y la sociedad primero es la conservación del empleo, en segundo lugar, el bienestar del empleado, manifestado por la salud física y psicológica; y por último el ascenso en la trayectoria profesional.

El compromiso en si es complejo y lograrlo requiere reciprocidad y equidad, la ausencia de este llevara al ausentismo, estrés, negligencia, accidentes laborales y finalmente al abandono o despido, pero basta con que uno de los componentes esté presente en el trabajador para que el compromiso este presente. En este modelo se presentan actitudes y conductas que dan a conocer el orgullo y bienestar de pertenecer a su organización, esta actitud es buscada por las entidades para lograr alcanzar empleados comprometidos para alcanzar las metas y el éxito para ambas partes. El modelo de Allen y Meller es el más aceptado y explicado de manera detallada, el cual se acerca a la realidad y el que se empleara en esta investigación.

### **III. Metodología**

Este estudio tiene un enfoque cuantitativo por que recogió datos y se utilizaron estadísticas para la comprobación de la hipótesis, con la finalidad de implantar las teorías (Hernández, 2018)

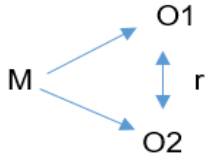
#### **3.1 Tipo y diseño de la investigación**

3.1.1. En cuanto al tipo, fue básica según Baena, (2017) porque tiene el propósito de alcanzar información y revelar los sucesos en un entorno y en ausencia de contraste practico. Por lo que, se describe y se calcula la correlación de las variables. Buscando aportar al tema investigado.

3.1.2. En cuanto al diseño según Kerlinger y Lee, (2002) es no experimental, por ello no se maniobra las variables y transversal por lo que se realizó una sola medición y análisis, también es correlacional simple según Bernal, (2015). porque medimos el vínculo entre las variables. Por último, descriptivo según Gómez (2006) busca describir escenarios y hechos. Es decir que se medie la relación entre la remuneración y compromiso organizacional.

## Figura 1:

*Esquema de diseño de investigación*



M: Muestra

O1: Remuneración

O2: Compromiso organizacional.

r : índice de correlación

### 3.2 Variables y operacionalización

Las variables fueron cualitativas ordinales, se enuncia caracteres con frases de manera ordenada.

#### Variable 1: Remuneración

##### Definición conceptual

Remuneración: Toda retribución que se otorga al empleado, derivado de su trabajo. (Chiavenato, 2009)

##### Definición operacional

La remuneración es la retribución que se otorga al empleado por el trabajo realizado, que será medido a través de tres dimensiones que comprende a la remuneración básica y sus indicadores salario mensual y salario por hora, los incentivos salariales y sus indicadores bonos por actividades, aguinaldos y pagos y por último la dimensión de prestaciones y sus indicadores: Essalud, seguros complementarios y alimentación subsidiara, mediante preguntas de escala tipo Likert con niveles de bajo, medio y alto.

## **Variable 2: Compromiso organizacional**

### **Definición conceptual**

Compromiso Organizacional: Etapa psicológica que determina la relación entre el individuo y la organización, definiendo si continua en la organización o abandona. (Meyer y Allen 1991)

### **Definición operacional**

El compromiso organizacional de Meyer y Allen 1991, que se constituye de tres dimensiones e indicadores como son el componente afectivo consta de emociones positivas o identidad con la institución, del componente continuidad corresponde a la dependencia, se establece en las ventajas de los colaboradores, definiendo su permanencia o se retira de la institución y el componente normativo basado en la fidelidad del trabajador con la institución, mediante preguntas de escala tipo Likert con niveles de bajo, medio y alto.

## **3.3 Población, muestra y muestreo**

### **3.3.1 Población**

Definido por Rodríguez (2005), como un conjunto de medidas sobre un grupo con particularidades usuales. Por ello, la población estuvo constituida 80 participantes, que son el personal asistencial en el Departamento de Patología clínica, Anatomía Patológica y Banco de Sangre y el Departamento de diagnóstico de imágenes Rayos X en un Hospital nivel II en Lima.

### **Criterios de inclusión**

Personal asistencial que labore presencialmente en el Departamento de Patología clínica, Anatomía Patológica y Banco de Sangre en el Hospital nivel II.

Personal asistencial que labore presencialmente en el Departamento de diagnóstico de imágenes Rayos x en el Hospital nivel II.

Personal asistencial con cualquier modalidad de contrato.

Personal asistencial con tiempo de servicio mayor 6 meses

Personal asistencial que participe voluntariamente.

### Criterios de exclusión

Personal asistencial que no labore presencialmente en el Departamento de Patología clínica, Anatomía Patológica y Banco de Sangre en el Hospital nivel II.

Personal asistencial que no labore presencialmente en el Departamento de diagnóstico de imágenes Rayos x en el Hospital nivel II.

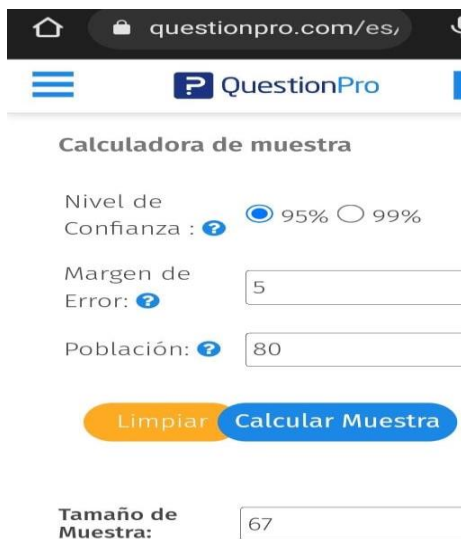
Personal asistencial con tiempo de servicio menor a 6 meses

### 3.3.2 Muestra

Estuvo constituida por 67 participantes, personal asistencial Departamento de Patología clínica, Anatomía Patológica y Banco de Sangre y el personal del Departamento de diagnóstico de imágenes Rayos X en el Hospital nivel II. Para esto se utilizó la página de QuestionPro (2020) para calcular la muestra.

Figura 2:

Cálculo de muestra en la página QuestionPro.



The image shows a screenshot of the QuestionPro website's sample size calculator. The browser address bar shows 'questionpro.com/es'. The page title is 'Calculadora de muestra'. The interface includes the following elements:

- Nivel de Confianza:** Radio buttons for 95% (selected) and 99%.
- Margen de Error:** Input field with the value '5'.
- Población:** Input field with the value '80'.
- Buttons:** 'Limpiar' (orange) and 'Calcular Muestra' (blue).
- Tamaño de Muestra:** Output field showing the result '67'.

### 3.3.3 Muestreo

Fue no probabilístico por conveniencia, porque se seleccionó a los colaboradores debido a la cercanía y por conveniencia y de manera voluntaria (Vivanco, 2005) acudiendo a las poblaciones accesibles (Grande y Bascal, 2005).

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección**

Se utilizó encuestas que permitieron alcanzar datos de los informantes. Según Grande y Bascal (2005) es una técnica esencial para la elaboración de información, en con interrogaciones objetivas, relacionadas y coherentes. Por lo que, se realizó una encuesta para cada variable, de esta manera alcanzamos los objetivos trazados.

#### **Instrumento:**

Se utilizó el cuestionario, que tiene la particularidad principal de agrupación de preguntas que recauden comportamientos, actitudes y opiniones, estos serán de provecho para el investigador y su aplicación será de forma virtual o física (Grande y Bascal, 2005)

Para la variable remuneración se utilizó el instrumento elaborado por el Magister Cristhian Martin Reyna Zamora (2020), en base a la teoría de Chiavenato (2011), y el cual fue adaptado por mi persona, y para la variable Compromiso organizacional se recurrió al instrumento adaptado por la Magister Palma Rojas, Claudia (2020) basado en el instrumento de Allen y Meller (1991).

#### **Validez:**

El instrumento de Remuneración fue validado por el juicio de expertos. Los expertos presentaron amplio conocimiento sobre el tema a validar y se basaron en la pertinencia, relevancia y claridad del instrumento que se midió.

Según Alfonso y Rodríguez (2004) describe al nivel en que un instrumento que evalúa la variable que se intenta medir.

#### **Confiabilidad:**

Según Diaz (2009) la confiabilidad es el nivel en que un instrumento causa resultados sólidos y relacionados

Se estableció mediante el cálculo basado en Alfa de Cronbach a través de la realización de una prueba piloto con 13 Participantes, se aplicó una sola vez el instrumento de medición y produjo valores que oscilaron entre el cero y uno. (Silva y Brain, 2006)

Para la valoración del coeficiente de Alfa de Cronbach según Icart et al. (2012) señalaron que valores superiores a 0,60 indican fiabilidad moderada y superior a 0,70



fiabilidad alta. Siendo el coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach es 0,74 esto indica que los instrumentos son confiables.

### **3.5 Procedimientos**

Consta de las siguientes etapas:

Primero se solicitó autorización del Hospital Nivel II para el desarrollo de la investigación y se adjuntó todos los requisitos solicitados por la institución.

El segundo paso fue coordinar con el personal seleccionado en el hospital para aplicar el instrumento, con previa validación de los jueces experto para aplicación del instrumento.

Como tercer paso se creó el instrumento en el Google Forms y se envió de manera virtual el instrumento al personal asistencial del hospital a través de la aplicación de WhatsApp al personal.

### **3.6 Método de análisis**

Al término de la recaudación de datos se analizó, mediante la elaboración de la base de datos en el programa SPSS.

En cuanto al análisis descriptivo se resumió los datos en tablas y gráficos en cuanto al comportamiento de las variables.

Con respecto al análisis inferencial, para determinar la relación entre las variables Remuneración y compromiso organizacional, se recurrió a la prueba Rho de Spearman, porque son variables cualitativas ordinales, teniendo en cuenta el nivel de significancia del 5%, donde será considerado  $p < 0.05$  un valor significativo.

Donde según los rangos de correlación de Spearman detallan que el rango 0,00 -0,25 es escaso o nulo, 0,25-0,50 es débil, 0,51-0,75 es entre moderada y fuerte; y 0,76-1,00 entre fuerte y perfecta. (Hernández, 2014),

Por último, se elaboró los datos estadísticos en base a la resolución de los objetivos de la investigación.

### 3.7 Aspectos éticos

Se manifiesta el respecto por los autores de los artículos, libros y tesis utilizados en esta investigación, se desarrollará a través del uso de las normas de citación APA según lo estipulado por las normas de la universidad.

En esta investigación contó con la colaboración del personal del Hospital Nivel II conservando la confiabilidad y anonimato de los participantes.

Se solicitó consentimiento informado a los participantes, indicándoles los derechos y atribuciones que tienen. Por último, se respetó las Normas de la Universidad.

## IV Resultados:

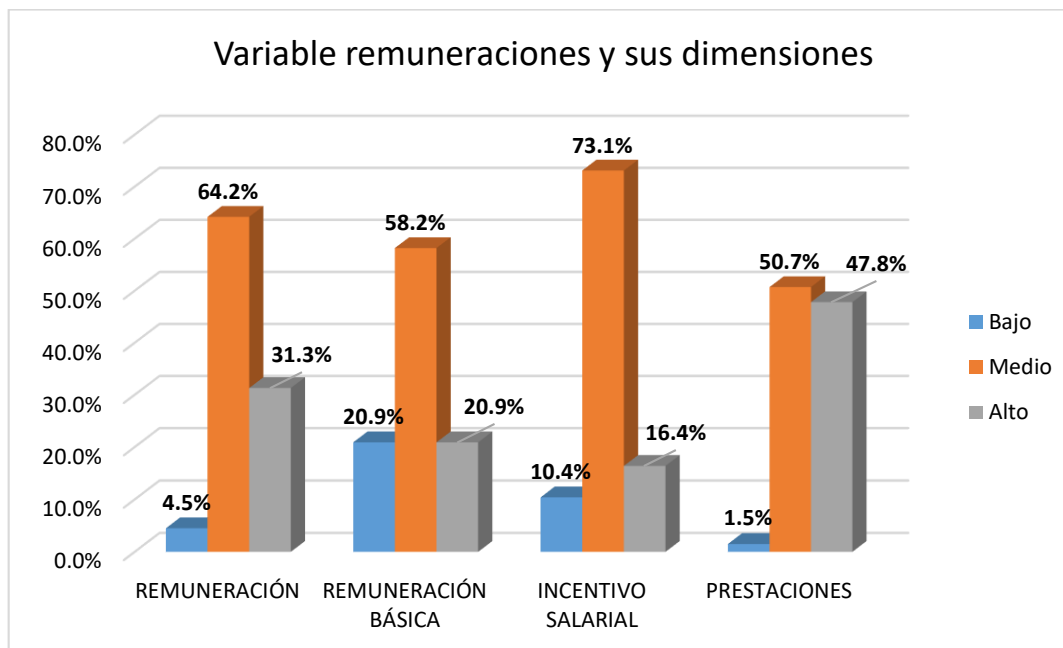
Tabla 1

*Niveles de remuneración y sus dimensiones en el personal asistencial en un Hospital Nivel II – Lima 2022.*

	Remuneración		Remuneración Básica		Incentivo Salarial		Prestaciones	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Bajo	3	4,5	14	20,9	7	10,4	1	1,5
Medio	43	64,2	39	58,2	49	73,1	34	50,7
Alto	21	31,3	14	20,9	11	16,4	32	47,8
Total	67	100,0	67	100,0	67	100,0	67	100,0

## Grafico 1

*Niveles de remuneración y sus dimensiones en el personal asistencial en un Hospital Nivel II – Lima 2022.*



En la tabla 1 y grafico 1 se muestra que el 64,2 % del personal asistencial un en Hospital Nivel II – Lima tuvieron un nivel medio de remuneración, el 31,3 % un nivel alto y el 4,5 % un nivel bajo. En cuanto a la dimensión de la remuneración básica ocupa el nivel medio el 58,2%,20,9% nivel alto y el 20,9% nivel bajo, en la dimensión del incentivo salarial, con un nivel medio de 73,1%, nivel alto 16,4% nivel y 10,4% nivel bajo y en la dimensión de prestaciones con el nivel medio de 50,7%, 47,8% nivel alto y 1,5% nivel bajo. Esto demuestra que predomina el nivel medio de la remuneración.

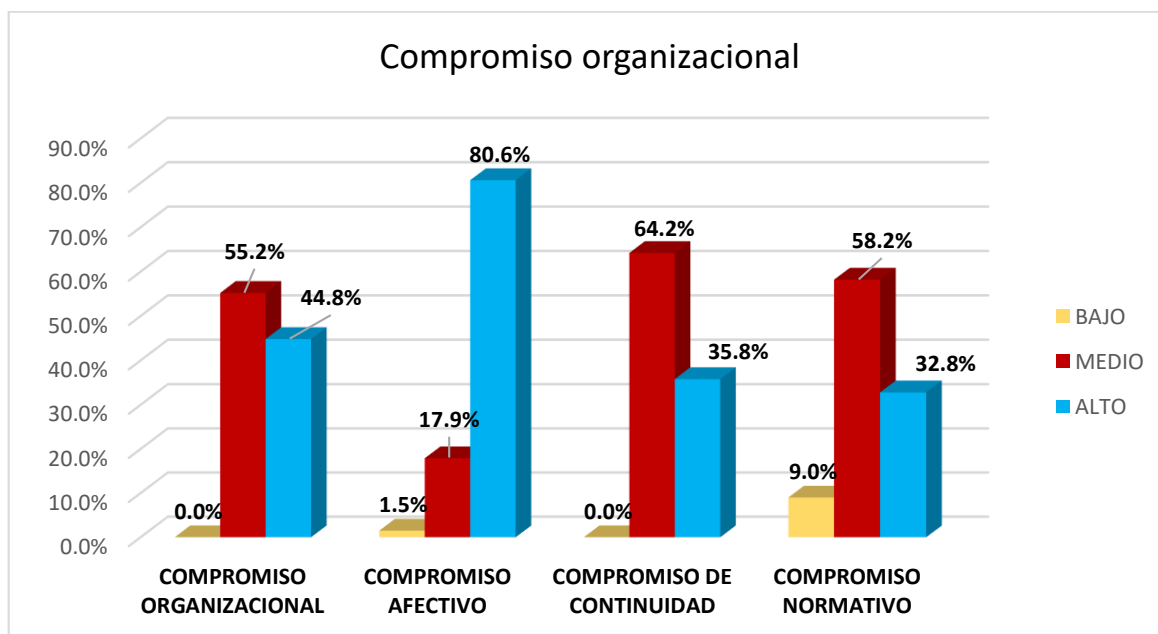
Tabla 2

*Tabla de frecuencia según compromiso organizacional*

	Compromiso Organizacional		C. Afectivo		C. de Continuidad		C. Normativo	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Bajo	0	0	1	1,5	0	0	6	9,0
Medio	37	55,2	12	17,9	43	64,2	39	58,2
Alto	30	44,8	54	80,6	24	35,8	22	32,8
Total	67	100,0	67	100,0	67	100,0	67	100,0

Gráfico 2

*Gráfico de barras sobre compromiso organizacional y sus dimensiones*



De la encuesta aplicada al personal asistencial del Hospital nivel II en Lima se obtuvo que el 55,2% presenta CO medio y el 80,6% del personal asistencial tuvieron un CO afectivo nivel alto, 17,9% medio y 1,5% bajo. En la dimensión de continuidad se obtuvo el 64,2% un nivel medio, 35,8% alto y 0% bajo; y en la dimensión normativa se obtuvo 58,2% medio, 32,8% alto y 9% bajo.

### Prueba de hipótesis general

**HO:** No existe relación entre la remuneración y el compromiso organizacional en el personal asistencial en un Hospital Nivel II – Lima 2022.

**HA:** Existe relación entre la remuneración y el compromiso organizacional en el personal asistencial en un Hospital Nivel II – Lima 2022.

Tabla 3:

*Correlación Rho de Spearman entre la remuneración y el compromiso organizacional*

			Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Remuneración	Coeficiente de correlación	,261
		Sig. (bilateral)	,033
		N	67

De los resultados obtenidos de la tabla 3 comprobamos que entre la Remuneración y Compromiso organizacional se observan que existe una fuerza de correlación baja con el Rho de Spearman = 0,261. De igual forma, una sig. 0,033 menor a 0,05 que me permite rechazar la hipótesis nula, y se acepta la alterna, demostrando existe una baja relación entre las variables Remuneración y Compromiso organizacional en el personal asistencial en un Hospital Nivel II – Lima 2022.

### Hipótesis específica 1:

**HO:** No existe relación entre la remuneración y el compromiso afectivo, de continuidad y normativo en el personal asistencial en un Hospital Nivel II – Lima 2022.

**Hi:** Existe relación entre la remuneración y el compromiso afectivo, de continuidad y normativo en el personal asistencial en un Hospital Nivel II – Lima 2022.

Tabla 4

*Correlación Rho de Spearman entre la remuneración y el compromiso afectivo.*

			Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Remuneración	Coeficiente de correlación	,125
		Sig. (bilateral)	,313
		N	67

De los resultados obtenidos de la tabla 4 comprobamos que entre la Remuneración y Compromiso afectivo se observan una nula relación con el Rho de Spearman = 0,125. De igual forma, una sig. 0,313 mayor a 0,05 que me permite aceptar la hipótesis nula, y se rechazar la alterna, demostrando que no hay correlación variables Remuneración y Compromiso afectivo en el personal asistencial en un Hospital Nivel II – Lima 2022.

Tabla 5

*Correlación Rho de Spearman entre la remuneración y el compromiso de Continuidad.*

			Compromiso de continuidad
Rho de Spearman	Remuneración	Coeficiente de correlación	,278
		Sig. (bilateral)	,023
		N	67

De los resultados obtenidos de la tabla 5 comprobamos que entre la Remuneración y Compromiso de continuidad se observa que existe una fuerza de correlación baja con el Rho de Spearman = 0,278. De igual forma, una sig. 0,023 menor a 0,05 que me permite rechazar la hipótesis nula, y se acepta la alterna, demostrando existe una baja relación entre las variables Remuneración y Compromiso de continuidad en el personal asistencial en un en Hospital Nivel II – Lima 2022.

Tabla 6

*Correlación Rho de Spearman entre la remuneración y el compromiso normativo.*

		Compromiso normativo	
Rho de Spearman	Remuneración	Coefficiente de correlación	,243
		Sig. (bilateral)	,048
		N	67

En la tabla 6 comprobamos que entre la Remuneración y Compromiso normativo que existe una fuerza de correlación baja con el Rho de Spearman = 0,243. De igual forma, una sig. 0,048 menor a 0,05 que me permite que me permite rechazar la hipótesis nula, y se acepta la alterna, demostrando existe una baja relación entre las Remuneración y Compromiso normativo en el personal asistencial en un en Hospital Nivel II – Lima 2022.

## V Discusión

Actualmente el Compromiso Organizacional se ve afectado por la inequidad de las remuneraciones, esta es una situación única donde aquellos trabajadores que cuentan con años de experiencia manifiestan que su remuneración es menor comparados con aquellos que entraron con contratos temporales debido a la pandemia, generando malestar, disconformidad y egolatría.

El objetivo general de la investigación es encontrar la relación entre la remuneración y compromiso organizacional en personal asistencial de una Hospital nivel II en Lima, los resultados mostraron una baja relación entre las variables remuneración y compromiso organizacional con Rho de Spearman de 0,261 y una significancia de 0,033 con el cual se evidencia correlación positiva débil (Hernández, 2014), esto quiere decir que la remuneración básica, incentivos y prestaciones que perciben el personal asistencial se relacionan débilmente con el compromiso que es el estado psicológico entre la organización y el trabajador el cual determina si se retira del Hospital o permanece. Frente a lo mencionado se aceptando la hipótesis alterna, confirmando

que existe una relación entre la remuneración y compromiso organizacional. Por otro lado, Mondragón, 2014 se considera valores a partir de 0.11 a 0.50, como correlación positiva media. En la investigación de Ruiz y Ruiz (2019) obtuvieron resultados similares, donde existe relación entre el compromiso organizacional y la remuneración de los. Con un Rho 0,198 y  $p = 0,010$  que es una correlación baja y significativa, indicando que mientras exista una mejor remuneración el compromiso organizacional de los colaboradores aumentara. También se corrobora en otras investigaciones como Huanca (2019) encontrando que la remuneración se relacionaba significativamente con el Compromiso organizacional con Rho 0.566 y  $p 0.002$ , con una correlación media entre las variables, la investigación fue realizada en el sector privado en la ciudad de Tacna aplicado en 30 colaboradores. En la investigación de Palwasha et al. (2020) se encontró que la remuneración de los empleados se relaciona con el compromiso en el lugar de trabajo, por lo tanto, la remuneración adecuada se comportaría positivamente, lo que facilitaría a la organización el logro de los objetivos organizacionales y las ventajas competitivas. En otra investigación con Treviño et al, (2019) encontraron con respecto a la remuneración y compromiso organizacional, tener un efecto indirecto significativo al considerar el empowerment psicológico en su rol mediador, se realizó en 167 docentes de una institución pública de la ciudad de Nuevo León en México, También los resultados de Palma (2020) encontró que el nivel de correlación fue moderado relacionando los Beneficios laborales y/o remunerativos con el compromiso organizacional encontrando un Rho 0,443 y  $p$ -valor 0,001, realizado en 80 trabajadores de un centro de emergencia. En otra investigación discrepamos con Amez (2022) donde encontró un Rho de - 0,302 y  $p 0,043$  evidenciando que el nivel de remuneración y compromiso organizacional se caracterizaba por ser negativa y débil, concluyendo que, a mayor nivel de remuneración, menor nivel de compromiso organizacional. En este caso su población fue de 45 empleados del área administrativa realizado en un centro de nivel II-2 en la región Callao. El autor Alles (2019) resalto la importancia de la remuneración donde esto generaría un clima agradable en la organización, el cual permitiría retener y contratar a personal capacitado, la cual estaba estrechamente relacionado con la valoración del desempeño. Chiavenato (2009) manifiesta que como parte de la remuneración total son los incentivos, y estos incrementa la relación entre



el individuo y la organización, por otro lado, la remuneración afecta a las personas desde el punto de vista económico, sociológico y psicológico, llegando a tener gran impacto en las personas y en el desempeño de la organización. Con respecto al compromiso organizacional Arias (2018) manifestó que es todo comportamiento que se expresa hacia la organización; Rodríguez et al. (2014) señala que a mayor nivel de compromiso existe menor riesgo de abandonar la institución. Por su parte Meyer y Allen (1991) conceptualizaron como la etapa psicológica que determina la correlación entre el sujeto y la organización, dicho compromiso impacta en la conducta y actitud en el empleado. Por lo antes expresado y analizado los resultados confirmamos que existe una relación positiva entre la remuneración total percibida el cual, incentiva al personal del vista económico y psicológico con el compromiso organizacional en el personal asistencial de un hospital nivel II en Lima.

Con respecto al objetivo específico se relacionó la remuneración y el compromiso afectivo en el personal asistencial en un Hospital nivel II, los resultados reflejaron con respecto a las variables una nula correlación, siendo el Rho de Spearman de 0,125 y una significancia de 0,313. A pesar que el compromiso afectivo es alto con valor de 80.6%, es decir es alto, entonces la remuneración percibida no se relaciona con el deseo y los lazos emocionales de permanecer en la institución por parte del personal asistencial con respecto a la remuneración total percibida. Por ello se acepta la hipótesis nula, donde refiere que no existe relación entre la remuneración y el compromiso afectivo, en el personal asistencial en un Hospital Nivel II – Lima 2022. El estudio que corrobora parcialmente fue el de Aminizadeh et al. (2022) encontrando que el compromiso afectivo obtuvo el promedio más bajo,  $3,31 \pm 0,83$ . Estos resultados discrepan con la investigación Palma (2020) con un compromiso afectivo regular del 65% siendo el nivel de correlación es moderado con Rho 0,443 y p 0,001, esto es debido a que la remuneración es tomada como una dimensión en el instrumento que constaba de cuatro preguntas. En el caso de Romero (2021) comparo la motivación con el compromiso, encontrando un compromiso afectivo Rho de 0.751 y p 0.00, con mayores niveles de compromiso tanto afectivo como de permanencia en la institución. En tal sentido al analizar los resultados confirmamos que la remuneración percibida

por el personal no presenta relación con el compromiso afectivo presente en el personal asistencial del hospital nivel II en Lima. Rodríguez et al, (2014) manifestó que el compromiso afectivo es la adhesión emocional, y esto es debido a consecuencia de la satisfacción y expectativa del trabajador por parte de la organización. Por otro lado, Alcover, (2020) manifiesto sobre las consecuencias de la pandemia, el cual alteraría la relación entre individuos y organizaciones, reduciendo el compromiso y conductas de ciudadanía organizacional, la identificación y la confianza. Onyemah (2019) en su investigación demostró que las dificultades organizacionales (ambigüedad y conflicto de roles, sobrecarga de trabajo, injusticia organizacional) tienen un efecto negativo en el compromiso organizacional, postulando que ayuda al combatir las dificultades si reciben apoyo de supervisión y posteriormente superándolo, y generando empleados más comprometidos. Estas ideas fueron confirmadas por pruebas empíricas en una muestra multinacional de 2.742 vendedores que participaron en una encuesta. Por otro lado, Vadillo, (2005) aseguro que el salario, no es un motivador, no obstante, un mal salario desmotiva y un buen salario satisface, pero no motiva.

Con respecto al objetivo específico donde se relacionó la remuneración y el compromiso de continuidad en el personal asistencial en un Hospital nivel II, se encontró que el Rho de Spearman 0,278 y sig. 0,023, encontrado una baja relación entre las variables. por otra parte, el compromiso de continuidad obtuvo un nivel medio con el 64.2%. Esto quiere decir que la remuneración total percibida se relaciona con el tiempo invertido y esfuerzo que se desperdiciará al renunciar la organización y de la necesidad de continuar con un empleo. Frente a lo mencionado se acepta la hipótesis específica de investigación, donde refiere que existe relación entre la remuneración y el compromiso de continuidad en el personal asistencial en un Hospital Nivel II – Lima 2022. Estos resultados son corroborados con la investigación de Isla (2021) donde el compromiso de continuidad presenta un valor Rho = 0.280 y significancia de 0.031 indicando una correlación baja, confirmando que el compromiso de continuidad tiene correlación baja y con nivel regular con el 47%. Cayanchi (2021), encontró relación moderada ( $\rho=0,466$ ) y nivel de significancia de  $p=0,000$  directa entre el nivel de motivación laboral y el compromiso organizacional de continuidad, esto debido a que

se realiza en una clínica privada y están ligados medianamente, y que a mayor motivación mayor compromiso de continuidad. También Plaza (2022) encontró en su investigación un Rho 0.613; y p 0.00 siendo una correlación positiva moderada, en esta investigación fue realizada en un museo antropológico en la ciudad de Guayaquil con 152 participantes y tuvo el 47% con nivel medio, lo cual lo relacionan con el liderazgo directivo. Meyer y Allen (1991) refieren que una decisión calculada como parte de la necesidad, mas no por un deseo genuino de permanecer. Es la necesidad que presenta el empleado al no querer perder su trabajo y como consecuencia desea continuar en ella, también lo describe como la conveniencia, consecuencia, costo-económico, necesidad económica, relacionando así con la remuneración. En tal sentido confirmamos que a mayor remuneración mayor compromiso de continuidad en el personal asistencial de un hospital nivel II en Lima.

Con respecto al objetivo específico donde se relacionó la remuneración y el compromiso normativo en el personal asistencial en un Hospital nivel II, se encontró que el Rho de Spearman 0,243 y sig. 0,048 menor a 0,05. Mondragón, (2014) considera valores a partir de 0.11 a 0.50 como correlación positiva media, por lo tanto, existe relación media positiva entre ambas variables, también se obtuvo un nivel medio de compromiso normativo con el 58.2%. Resultados similares se presenta en Ruiz y Ruiz (2019), donde predomina el nivel bajo de compromiso normativo con el 66.9%, En Godoy (2020) existe una correlación positiva moderada con el Rho Spearman de 0.419, autores como Meyer y Allen (1991) lo relación con el carácter moral, a permanecer y corresponder a la institución, a lealtad por percibir prestaciones como capacitación, beneficios económicos y superiores pautados por la ley, por ello el empleado que percibe el beneficio presenta disposición moral interna para compensar a la organización. Esto genera una sensación de deuda con la institución. abocándose a cumplir las metas de la organización, pero también entenderá tener cierto compromiso hacia los demás que lo lleva a cubrir las exigencias que se le pautaran para evitar el reproche social. Según lo expresado y analizando los resultados confirmamos que mayor remuneración total mayor sentimiento de carácter moral, lealtad y mayor disposición moral interna hacia la organización.

El presente estudio contribuye a explicar la actual situación del personal asistencial del sector salud, mostrando su compromiso organizacional y la relación con la remuneración y enfrentado en el contexto actual (en estado de emergencia por pandemia Covid-19). En la realización de la investigación hubo algunas salvedades, fueron la resistencia a resolver la encuesta sobre la remuneración, generando desconfianza debido a que no deseaban revelar el salario actual percibido y también la totalidad de las encuestas fueron recolectadas de manera virtual, disminuyendo los días de recolección de muestra, pero con previa comunicación vía telefónica.

## **VI Conclusiones**

Primera:

Se determinó que existe una baja relación entre las variables remuneración y compromiso organizacional en el personal asistencial de un Hospital nivel II Lima 2022, de este modo, el Rho de Spearman es de 0,261 y el p 0,033. Indicando una correlación positiva baja.

Segunda:

Se estableció que no existe relación entre las variables Remuneración y Compromiso afectivo en el personal asistencial en un Hospital Nivel II – Lima 2022, con el Rho de Spearman = 0,125 y una sig. 0,313.

Tercero:

Se comprobó que existe relación entre Remuneración y Compromiso de continuidad en el personal asistencial en un Hospital Nivel II – Lima 2022, con el Rho de Spearman = 0,278 y una sig. 0,023., indicando que existe una baja relación.

Cuarto:

Se comprobó que existe relación entre Remuneración y Compromiso normativo en el personal asistencial en un Hospital Nivel II – Lima 2022, con el Rho de Spearman = 0,243 y una sig. 0,048, demostrando existe una baja relación.

### **Recomendaciones:**

Primera

Se exhorta a las autoridades del Hospital incentivar el compromiso del personal con las capacitaciones, implementar propuestas relacionadas al compromiso de afectivo, de continuidad y normativo; donde puedan estimular su proactividad e iniciativas para un mejor desarrollo profesional y contribuyendo sentirse comprometido con la institución.

Segundo

Se incentiva evaluar el compromiso organizacional de los trabajadores, de esta forma se conocerá el tipo de compromiso y la intensidad, e incentivar los compromisos ausentes o con bajo nivel, con la finalidad de ampliar la competitividad e instaurar una cultura de alta ganancia, combatiendo las dificultades para revertir el efecto negativo en la institución.

Tercero

Se invita a los investigadores ampliar estudios sobre la percepción de la remuneración y el compromiso en personal en el sector público, factores que influyen en la Retención del personal asistencial en el sector público y dificultades organizacionales que afectan el compromiso en personal asistencial.

## Referencias:

- Abd El Kader, A. I., & Faramawy, M. A. E. A. (2022). COVID-19 anxiety and organizational commitment among front line nurses: Perceived role of nurse managers caring behavior. *Nursing Practice Today*, 9(1), X-X. <https://npt.tums.ac.ir/index.php/npt/article/view/1519>
- Arias, L. F. (2018). *Los Salarios y el compromiso de los trabajadores*. Bonilla Arteaga Editores. <https://es.scribd.com/read/354152357/Los-salarios-y-el-compromiso-de-los-trabajadores-mas-dinero-mayor-entrega>
- Arias, F. (2006). *Proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. Venezuela. Editorial Episteme. <https://books.google.com.pe/books>
- Alcover, C. M. (2020). Consequences of the COVID-19 Pandemic for Relationships Between Individuals and Organizations. *Psicología desde el Caribe*, 37(2), 1. Epub August 18, 2021. <https://doi.org/10.14482/psdc.37.2.614.59>
- Aldana, E. E., Tafur, J. y Leal, M. (2018) Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla – Colombia. *Revista Espacios*. Vol. 39 (Nº 11). <http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/1974/Compromiso%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alles, M. A. (2019). *Dirección estratégica de RR.HH.: Vol. 1. Gestión por competencias*. Ediciones Granica. S. A. <https://es.scribd.com/read/441911937/Direccion-estrategica-de-RR-HH-Vol-1-Gestion-por-competencias#>
- Astuquillca, J.L (2021). *Compromiso organizacional en el personal asistencial de un hospital policial de Lima, 2021*. [Tesis de Licenciatura. Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83352/Astuquillca\\_VJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83352/Astuquillca_VJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Amez, J. F. (2021). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los colaboradores administrativos de un centro hospitalario nivel III-2 en la región callao 2021*. [Tesis de Magister. Universidad Peruana Cayetano Heredia].

- [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/11512/Calidad\\_AmezOlivera\\_Jhon.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/11512/Calidad_AmezOlivera_Jhon.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Aminizadeh, M., Saberinia, A., Salahi S., Sarhadi, M., Sheijbardsiri. H. (2022). Quality of working life and organizational commitment of Iranian pre-hospital paramedic employees during the 2019 novel coronavirus outbreak. *Revista internacional de gestión sanitaria*. Volumen 15, 2022 -Número 1. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/20479700.2020.1836734>
- Amoros, E. (2007). *Comportamiento organizacional*. Editorial EUMED. <https://books.google.com.pe/books?id=uRf1b44BjEC&pg=PA73&dq=compromiso+organizacional&hl>
- Avila, H.L. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación*. México. Edición electrónica. eumed.net. [www.eumed.net/libros/2006c/203/](http://www.eumed.net/libros/2006c/203/)
- Araujo. J. y Brunet, I. (2012) *Compromiso y competitividad en las organizaciones: el caso de una empresa aeronáutica*. Editorial Universitat Rovira i Virgilia. <https://books.google.com.pe/books>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. México. Grupo Editorial Patria. [metodología de la investigación Baena Paz G Pages 1-50 - Flip PDF Download | FlipHTML5](#)
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Serv Res Investigación de servicios de salud de BMC*. <https://link.springer.com/article/10.1186/s12913-018-3149-z#citeas>
- Bernal, C. (2015). *Metodología de la Investigación Científica*. D.F. México: Pearson. [Metodología de la Investigación 3edi Bernal.pdf - Google Drive](#)
- Buitrón, K.M. (2020) *Compromiso organizacional y satisfacción laboral, en un grupo de docentes de una universidad del sector educativo en Lima*. [Tesis de Magister. Universidad San Martín de Porres]. [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6962/BUITRO\\_N\\_CK.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6962/BUITRO_N_CK.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Casas, A (2002). *Remuneración, retribución y motivación de vendedores*. España. Esic editorial.

<https://books.google.com.pe/books?id=62Au53BfkU0C&printsec=frontcover&dq=remuneracion>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw-Hill. FreeLibros - Tu Biblioteca Virtual

Coronado, G., Valdivia, M.; Aguilera, A.; Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia tecnológica. Revista Conciencia Tecnológica*. (60)

<https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>

Contreras, I.A. y Contreras, F.L. (2018) Compromiso organizacional y la intención de permanencia de los profesionales de enfermería en una institución de salud privada, Lima. *Revista Científica de Ciencias de la Salud* 11(2). <https://pdfs.semanticscholar.org/6b32/ce08026a379e5b6240885186fb466890b5bd.pdf>

De la hoz, M., (2015). *Experiencia de cliente*. LID Editorial.com. <https://books.google.com.pe/books?id=KAwFEAAAQBAJ&pg=PT86&dq=compromiso+organizacional>

Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*. Pearson Educación de México, S.A.

Fedortsov, A. A. y Manzhosov, O. O. (2022), Attitude Of Medical Workers To The New Payment System. *Молодежный инновационный вестник* .11, 504-508. <https://new.vestnik-surgery.com/index.php/2415-7805/article/view/7362>

Fabián, S. M. (2019). Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social (Lima, Perú), 2017. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 18(37). [https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/RGPS/18-37%20\(2019-II\)/54561490012/](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/RGPS/18-37%20(2019-II)/54561490012/)

Fernandez, A. (2004). *Investigación y técnicas de mercado*. (2da ed.). Esic Editorial. Madrid.

<https://books.google.com.pe/books?id=LnVxgMkEhkgC&pg=PA154&dq=muestreo+no+probabilistico+por+conveniencia>



- Grande. I y Bascal. E. (2005). *Análisis de encuestas*. Madrid. Esic Editorial.  
<https://books.google.com.pe/books?id=qFczOOiwRSgC&printsec=frontcover&dq=que+es+la+encuesta&hl=>
- García, D. S. (2018). *Diagnóstico de clima organizacional y compromiso laboral en un centro de salud de la jurisdicción sanitaria Toluca, como base para la propuesta de intervención con enfoque de desarrollo organizacional*. [Tesis de Magister: Universidad Autónoma del Estado de México].  
<http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/68573>
- Godoy, J.D.G. (2020). *Compromiso organizacional de los profesionales y satisfacción laboral en el Centro Médico Militar de Trujillo 2020*. [Tesis de Magister. Universidad Cesar Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49123/Godoy\\_CJDG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49123/Godoy_CJDG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Editorial Brujas. <https://books.google.com.pe/books>
- Hernández, R. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México. McGraw-Hill Interamericana. Metodología de la Investigación - Sampieri (6ta edición).pdf' - Google Drive
- Hidalgo, B. (2019). *Remuneraciones inteligentes*. Ediciones Granica. S.A.  
<https://es.scribd.com/read/449899875/Remuneraciones-inteligentes-Una-mirada-sencilla-para-atraer-retener-y-motivar-al-talento>
- Huanca, D. S. (2019). *Las remuneraciones y el Compromiso organizacional de los trabajadores de la Empresa Damajhu EIRL de la ciudad de Tacna, 2017*. [Tesis de Licenciatura: Universidad Privada de Tacna].  
<https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1519>
- Icart, M. T., Pulpón, A. M., Garrido, E. M. y Delgado, P. (2012). *Cómo elaborar y presentar un proyecto de investigación, una tesina y una tesis*. Ed. Universitat De Barcelona. España.  
<https://books.google.com.pe/books?id=G1uoLCfnhZoC&pg=PA130&dq=valor+acion+del++Alfa+de+Cronbach>

- Isla, M. P., (2021). *Compromiso organizacional en la productividad laboral de trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo PECH-2021*. [Tesis de Magister. Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85284>
- Li, N, Zhang, L, Li, X, Lu, Q. *The influence of operating room nurses' job stress on burnout and organizational commitment: The moderating effect of over-commitment*. J Adv Enfermeras. 2021; 77: 1772 – 1782. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/jan.14725>
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento*. México: Mc Graw Hill. Recuperado de: Kerlinger - 2002 - Kerlinger Investigacion Del Comportamiento [vnd15jqkdjnx] (idoc.pub)
- Koziol, W., Mikos, A. (2020). *The measurement of human capital as an alternative method of job evaluation for purposes of remuneration*. Central European Journal of Operations 28, 589–599 (2020). <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s10100-019-00629-w.pdf>
- Lopez, J. (1997) *Instituto de Investigaciones Jurídicas*. Universidad Nacional Autónoma de México. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/29.pdf>
- Majluf, N. y Abarca N, (2019). *Liderazgo efectivo. Centrado en la persona, basado en la influencia y ejercido en la sensatez*. Ediciones el mercurio SAP. <https://books.google.com.pe/books?id=djvADwAAQBAJ&pg=PT44&dq=compromiso+organizacional>
- Medina, M. E. (2020). *Evaluación de la calidad asistencial del servicio de ayuda a domicilio*. España. Universidad de Murcia, servicio de publicaciones. <https://books.google.com.pe/books?id=fHhEB3CJlpsC&pg=PA232&dq=compromiso+organizacional&hl>
- Ministerio de Salud. (2019). *Gobierno materializa nuevos montos en la escala salarial para beneficio de más de 137 000 profesionales de la salud*. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/61386>

- Ministerio de salud. (2011). *Análisis de remuneraciones, horarios y modificaciones e incentivos en Minsa y Essalud* 2009. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1611-1.pdf>
- Morales, M. A. A., Toledo, L. A. C., Alfaro, D. O., Grana, S. E. R., Villegas, L. D. L., Chávez, F. M. C., & Cabrera, N. V. V. (2022). Satisfacción laboral de los licenciados en enfermería en salud pública de Irapuato. *Jóvenes en La Ciencia*, 15, 1-6. <https://www.jovenesenlaciencia.ugto.mx/index.php/jovenesenlaciencia/article/view/3481>
- Mondragon, M. A. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio en un estudio de intervención de fisioterapia. *Movimiento Científico*, 8(1), 98–104. <https://doi.org/10.33881/2011-7191.mct.08111>
- Nugroho, A. P., & Tanuwijaya, J. (2022). The Influence between Salary Satisfaction, Job Satisfaction, Affective Commitment, Performance, and the Desire to Change. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 5 (2). <https://www.bircu-journal.com/index.php/birci/article/view/5372>
- Ospino, J. A. (2004). *Metodología de la investigación en ciencias de la salud*. editorial Universidad cooperativa de Colombia. <https://books.google.com.pe/books?id=Z0kx76jf88wC&pg=PA168&dq=validez+de+instrumentos&hl>
- Onyemah, V. (2019) What doesn't kill you makes you more engaged: Rethinking the link between organizational difficulties and organizational commitment. *Estudios internacionales de administración y organización*, 49: 1, 7-22, DOI: 10.1080/00208825.2019.1565091
- Palma, C. G. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores del Centro Emergencia Mujer, Región Callao, 2020*. [Tesis de Magister. Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52752/Palma\\_RCG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52752/Palma_RCG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Pacovilca, O.V, Zea, C. C., Reginaldo, R., Guerra, T.S., Ordóñez G., Pacovilca, G.S., Quispe M. P., Oyola, A. E. (2020). *Condicionantes de la desigualdad en el acceso al mercado laboral y remuneración en profesionales de la salud del Perú*. Revista Ciencia Salud. 18(3):1-16.  
<http://www.scielo.org.co/pdf/recis/v18n3/2145-4507-recis-18-03-73.pdf>
- Palwasha, B., Hazrat B., Ashfaq, A., Jawad H., (2020). Effect of Remuneration on Employee Commitment: An Empirical Evidence from Hotel Industry. *Journal of Accounting and Finance in Emerging Economies Vol. 6, No 4*:  
<http://www.publishing.globalcsrc.org/ojs/index.php/jafee/article/view/1462/1022>
- QuestionPro (2022). <https://www.questionpro.com/es/calculadora-de-muestra.html>
- Rengifo, L. H. (2019). *El liderazgo transformacional y el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas - Lima, 2018*. [Tesis de Magister. Universidad Cesar Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29473>
- Romero, D.E. (2021). *Motivación laboral y compromiso organizacional de los colaboradores en la Red de Salud Lambayeque*. [Tesis de Magister. Universidad Cesar Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53239/Romero\\_CDE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53239/Romero_CDE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rodríguez, A., Díaz, F., Fuertes, F., Martín, M.A., Montalbán, M., Sánchez, E. y Zarco, V. (2014). *Psicología de las organizaciones*. Editorial Oberta UOC Publishing SL. España.  
<https://books.google.com.pe/books?id=o6tbBQAAQBAJ&pg=PT120&dq=compromiso+organizacional&hl>
- Rodríguez, E. (2005). *Metodología de la investigación*. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. México.: <https://books.google.com.pe/books>
- Rubio, V., y Piatti, G. (2000). *Manual de remuneraciones*. Ediciones jurídicas Cuyo.  
<https://books.google.com.pe/books?id=xV8XrUUvoQwC&pg=PA356&dq=remuneracion>

- Ruiz, B. M., y Ruiz, F.R. (2019). *Compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores del Centro Médico de la Mujer Corazón de Jesús, Tarapoto 2019*. [Tesis De Licenciatura: Universidad Peruana Unión].  
[https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2262/Belinda\\_Trabajo\\_Bachillerato\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2262/Belinda_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ugaz, A. M. (2018). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de una Clínica privada en el distrito de San Isidro, 2018*. [Tesis de Licenciatura. Universidad Cesar Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25974/Ugaz\\_RAM.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25974/Ugaz_RAM.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Urquijo J. y Bonilla J. (2008). *La remuneración del trabajo. Manual para la gestión de Sueldos y salarios*. Ed. Texto C. A.  
<https://books.google.com.pe/books?id=m7ZKTMMtYZ8C&printsec=frontcover&dq>
- Silva. M. R. y Brain M. L. (2006). *Validez y confiabilidad del estudio socioeconómico*. Mexico. Ed. Universidad Nacional Autónoma de México.  
<https://books.google.com.pe/books?id=q0EzLNie4kYC&pg=PA66&dq=concepto+Alfa+de+Cronbach>
- Sirili N, Simba D (2021) It is beyond remuneration: Bottom-up health workers' retention strategies at the primary health care system in Tanzania. *Revista PLoS ONE* 16(4).  
<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0246262>
- Turner, N.B. (2022). *The Impact of Organizational Culture on Satisfaction with Remuneration*. [Tesis de Magister: Azusa Pacific University].  
<https://www.proquest.com/openview/f94aafc7c25620d4cdf4e265eb5b7a2c/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Treviño, R., Segovia, A., Alvarado, E. y Guerra, P. (2019). Las remuneraciones impactan positivamente en el compromiso organizacional mediante el empowerment psicológico en docentes de instituciones públicas (The remunerations positively impact on the organizational commitment through the

- psychological empowerment in public institutions teachers). *Innovaciones de Negocios*, 16(31).  
<https://revistainnovaciones.uanl.mx/index.php/revin/article/view/285/277>
- Ungsianik, T. Setyowati, S. (2021). *The perceptions and expectations of chemotherapy nurses in gynaecology wards about their remuneration*. Editorial Elsevier. Vol (31).  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1130862120305076>
- Urquijo, J. y Bonilla, J. (2008). *La remuneración del trabajo manual para la gestión de sueldos y salarios*. Ed. Texto C.A. Venezuela.  
<https://books.google.com.pe/books?id=m7ZKTMMtYZ8C&printsec=frontcover&dq=remuneracion>
- Vadillo, S (2005). *Administración de las remuneraciones*. Editorial Limusa S.A.  
<https://books.google.com.pe/books?id=liHDgGADqgQC&printsec=frontcover&dq=remuneracion>
- Verulava, T. (2022). Job Satisfaction and Associated Factors among Physicians. *Temas hospitalarios*, 1-9.  
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00185868.2022.2087576>
- Vela, M. H. (2018). *Clima organizacional y su relación con el compromiso organizacional en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017*. [Tesis de Magister: Universidad Cesar Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16878/Vela\\_LL\\_MH.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16878/Vela_LL_MH.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vivanco, M. (2005). *Muestreo estadístico diseño y aplicaciones*. Editorial Universitaria. Chile.  
[https://books.google.com.pe/books?id=-\\_gr5l3LbpIC&pg=PA27&dq=muestreo+probabil%C3%](https://books.google.com.pe/books?id=-_gr5l3LbpIC&pg=PA27&dq=muestreo+probabil%C3%)

## Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudios	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Remuneración	Toda retribución que se otorga al empleado, derivado de su trabajo	La remuneración es la retribución que se otorga al empleado por el trabajo realizado, que será medido a través de tres longitudes de remuneración básica y sus indicadores salario mensual y salario por hora, los incentivos salariales y sus indicadores Bonos por actividades, Aguinaldos y pagos y por último la dimensión de prestaciones y sus indicadores Essalud, seguros complementarios y alimentación subsidiará. Se realizará mediante cuestionarios basados en el Modelo de Remuneración de Chiavenato, 2009 que plantea tres longitudes, que es remuneración básica, incentivos y prestaciones. Este será medido mediante preguntas de escala tipo Likert con niveles de bajo, medio y alto.	Remuneración básica          Incentivo salarial          Prestaciones	Salario mensual  Salario por hora      Bonos por actividades  Aguinaldos y pagos   Essalud  Seguros complementarios  Alimentación subsidiara	Escala Ordinal Cuestionario de Likert Totalmente en desacuerdo (1)  En desacuerdo (2)  Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3)  De acuerdo (4)  Totalmente de acuerdo (5)

Compromiso organizacional	Etapa psicológica que determina la relación entre el individuo y la organización, definiendo si continua en la organización o abandona.	El compromiso organizacional de Meyer y Allen 1991, que consta de tres dimensiones e indicadores como son el componente afectivo consta de emociones positivas o identidad con la institución, del componente continuidad corresponde a la dependencia, se establece en las ventajas de los colaboradores, definiendo su permanencia o se retira de la institución y el componente normativo basado en la fidelidad del trabajador con la institución, mediante preguntas de escala tipo Likert con niveles de bajo, medio y alto.	Compromiso afectivo       Compromiso de continuación       Compromiso normativo	Lazos emocionales Percepción de satisfacción   Pertenenencia a la institución Necesidades de trabajo Opciones laborales   Evaluación de permanencia Reciprocidad	Escala Ordinal Cuestionario de Likert Nunca (1)  Casi nunca (2)  A veces (3)  Casi siempre (4) Siempre (5)
---------------------------	---	--	---	---	---



Anexo 2: Instrumento

**Encuesta sobre remuneraciones**

**Título del trabajo de investigación:** Remuneración y Compromiso Organizacional en el personal asistencial en un Hospital Nivel II - Lima 2022

**Instrucciones:** A continuación, se presentan un grupo de items, lea cuidadosamente y marque con un aspa ( X ) uno de los cinco puntos de la escala de Likert, de acuerdo a su percepción.

**Escala y valor:** totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5)

	<b>Descripción</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>N°</b>	<b>Remuneración básica</b>	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	El sueldo básico es acorde con las normativas					
2	El sueldo está acorde con el tiempo de servicio.					
3	La remuneración que percibe corresponde a la formación académica					
4	Considera usted que su remuneración es justa.					
	<b>Incentivo salarial</b>					
5	El pago de los bonos por las actividades adicionales que se realizan son justas					
6	Considera Usted que el incentivo de pago de guardias va acorde con el esfuerzo de los trabajadores					
7	Cree que los trabajadores del Hospital reciben aguinaldos justos según el servicio donde laboran.					
8	Considera que a los trabajadores del Hospital se les debería incentivar económicamente de manera más seguida por los logros.					
	<b>Prestaciones</b>					
9	Considera usted que en el Hospital donde labora, cumple con las aportaciones a Essalud en el tiempo adecuado para ser atendido.					
10	Considera usted que la institución debe pagar un seguro de salud privado.					
11	Considera usted que la alimentación subsidiara por el hospital es la adecuada.					
12	Considera usted que es necesario que el hospital proporcione el desayuno, almuerzo y cena sus trabajadores.					

## Instrumentos

### Cuestionario sobre el Compromiso Organizacional

**Título del trabajo de investigación:** Remuneración y Compromiso Organizacional en el personal asistencial en un Hospital Nivel II - Lima 2022

**Instrucciones:** A continuación, se presentan un grupo de ítems, lea cuidadosamente y marque con un aspa ( X ) uno de los cinco puntos de la escala de Likert, de acuerdo a su percepción.

**Escala y valor:** totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5)

	Descripción	1	2	3	4	5
N°	<b>Compromiso afectivo</b>	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Los valores que rigen a la institución me dan seguridad como trabajador.					
2	He formado vínculos con la institución que me generan satisfacción.					
3	Tengo la necesidad de dar lo mejor de mí para que la institución sea exitosa.					
4	Laborar en esta institución tiene un significado valioso para mí.					
5	Tengo la certeza que la institución cumple todas mis expectativas.					
6	Me siento privilegiado de formar parte de esta institución.					
7	Me agradaría continuar durante toda mi carrera profesional en la institución.					
8	Mis compañeros se muestran identificados y comprometidos con la institución.					
	<b>Compromiso de continuidad</b>					
9	Tengo diversas opciones laborales para subir de nivel.					
10	Continúo en esta institución porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios.					
11	Confío en mis cualidades para encontrar otro empleo.					
12	Acepto cualquier función asignada con el único propósito de continuar en la institución.					
13	Creo que he dado tanto de mí a la institución que se me hace difícil pensar en otra opción laboral.					
14	Tengo personas a mi cargo que dependen de los ingresos que me genera el laborar en la institución.					
15	Si en este momento decidiera dejar la institución, muchos proyectos se verían interrumpidos.					
16	Permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad así como de deseo.					
	<b>Compromiso normativo</b>					
17	Existen situaciones que fortalecen mi vínculo laboral con la institución.					
18	La institución me ha brindado algún tipo de incentivo.					

<b>19</b>	Me sentiría culpable si dejara en estos momentos la institución.					
<b>20</b>	Tengo una sensación de deuda con la institución.					
<b>21</b>	La institución a la que pertenezco merece mi lealtad.					
<b>22</b>	Tengo la necesidad de permanecer en la institución					

Anexo 3

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las remuneraciones



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE REMUNERACIÓN**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 Remuneración básica</b>								
1	El sueldo básico es acorde con las normativas.	x		x		x		
2	El sueldo está acorde con el tiempo de servicio.	x		x		x		
3	La remuneración que percibe corresponde a la formación académica.	x		x		x		
4	Considera usted que su remuneración es justa.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2; Incentivo salarial</b>								
5	El pago de los bonos por las actividades adicionales que se realizan son justas.	x		x		x		
6	Considera Usted que el incentivo de pago de guardias va acorde con el esfuerzo de los trabajadores	x		x		x		
7	Cree que los trabajadores del Hospital reciben aguinaldos justos según en el servicio donde laboran.	x		x		x		
8	Considera que a los trabajadores del Hospital se les debería incentivar económicamente de manera más seguida por los logros.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3 Prestaciones</b>								
9	Considera usted que el hospital donde labora, cumple con las aportaciones a Essalud en el tiempo adecuado para ser atendido.	x		x		x		
10	Considera usted que la institución debe pagar un seguro de salud privado.	x		x		x		
11	Considera usted que la alimentación subsidiada por el hospital es la adecuada.	x		x		x		
12	Considera usted que es necesario que el hospital proporcione el desayuno, almuerzo y cena a sus trabajadores.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **ES SUFICIENTE PARA SER APLICADO**

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ x ]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. **Dra. Maribel Díaz Espinoza**            **DNI: 03683602**

**08 de junio 2022**

Especialidad del validador: **Metodólogo**                **Temático**   

Grado del especialista:    **Maestro**                **Doctor**   

**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE REMUNERACIÓN**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Remuneración básica</b>							
1	El sueldo básico es acorde con las normativas.	✓		✓		✓		
2	El sueldo está acorde con el tiempo de servicio.	✓		✓		✓		
3	La remuneración que percibe corresponde a la formación académica.	✓		✓		✓		
4	Considera usted que su remuneración es justa.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2; Incentivo salarial</b>							
5	El pago de los bonos por las actividades adicionales que se realizan son justas.	✓		✓		✓		
6	Considera Usted que el incentivo de pago de guardias va acorde con el esfuerzo de los trabajadores	✓		✓		✓		
7	Cree que los trabajadores del Hospital reciben aguinaldos justos según en el servicio donde laboran.	✓		✓		✓		
8	Considera que a los trabajadores del Hospital se les debería incentivar económicamente de manera más seguida por los logros.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3 Prestaciones</b>							
9	Considera usted que el hospital donde labora, cumple con las aportaciones a <u>Essalud</u> en el tiempo adecuado para ser atendido.	✓		✓		✓		
10	Considera usted que la institución debe pagar un seguro de salud privado.	✓		✓		✓		
11	Considera usted que la alimentación subsidiada por el hospital es la adecuada.	✓		✓		✓		
12	Considera usted que es necesario que el hospital proporcione el desayuno, almuerzo y cena a sus trabajadores.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ ]   Aplicable después de corregir [ X ]   No aplicable [ ]

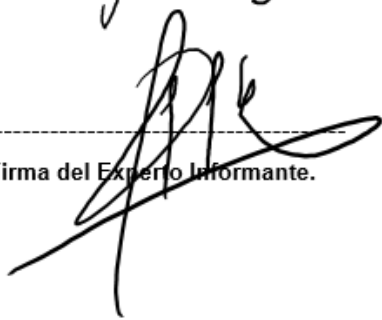
Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Jimmy Díaz Marriguel DNI: 25713875

Especialidad del validador: Metodólogo  Temático   
Grado del especialista: Maestro  Doctor

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

6 de Junio del 2012

  
Firma del Experto Informante.

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE REMUNERACIÓN

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Remuneración básica</b>							
1	El sueldo básico es acorde con las normativas.	✓		✓		✓		
2	El sueldo está acorde con el tiempo de servicio.	✓		✓		✓		
3	La remuneración que percibe corresponde a la formación académica.	✓		✓		✓		
4	Considera usted que su remuneración es justa.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2; Incentivo salarial</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	El pago de los bonos por las actividades adicionales que se realizan son justas.	✓		✓		✓		
6	Considera Usted que el incentivo de pago de guardias va acorde con el esfuerzo de los trabajadores	✓		✓		✓		
7	Cree que los trabajadores del Hospital reciben aguinaldos justos según en el servicio donde laboran.	✓		✓		✓		
8	Considera que a los trabajadores del Hospital se les debería incentivar económicamente de manera más seguida por los logros.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3 Prestaciones</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Considera usted que el hospital donde labora, cumple con las aportaciones a Essalud en el tiempo adecuado para ser atendido.	✓		✓		✓		
10	Considera usted que la institución debe pagar un seguro de salud privado.	✓		✓		✓		
11	Considera usted que la alimentación subsidiada por el hospital es la adecuada.	✓		✓		✓		
12	Considera usted que es necesario que el hospital proporcione el desayuno, almuerzo y cena a sus trabajadores.	✓		✓		✓		

Observaciones: Sí ES SUFICIENTE para medir las dimensiones de la variable REMUNERACIÓN.

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**        **Aplicable después de corregir [ ]**        **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Chalco Ramos Lourdes Nancy**        **DNI: 09038356**

**Especialidad del validador: Metodólogo**         **Temático**

**Grado del especialista: Maestro**         **Doctor**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**07 de junio del 2022**



-----  
**Firma del Experto Informante.**



## **Ficha técnica de la encuesta Remuneración**

### **Variable 1: Remuneraciones**

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de Remuneración

**Autor y año:** Br. Cristhian Martin Reyna Zamora, 2020

**Adaptado:** Rosa Evelyn Guillen Cabezas, 2022

**Población de estudio:** Hospital Nivel II Lima.

**Nivel de confianza:** 95 %

**Margen de error:** 5 %

**Tamaño de muestra:** 67

**Tipo de técnica:** encuesta

**Tipo de instrumento:** cuestionario

**Fecha de trabajo de campo:** 2022

**Tiempo utilizado:** 10 minutos

**Dimensiones:** 3 dimensiones (remuneración básica, 4 preguntas, incentivo salarial; 4 preguntas y prestaciones 4 preguntas)

**Escala de medición:** estará compuesta por una escala tipo Likert con cinco niveles de respuesta siendo: Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5).

**Niveles:** Alto (45-60), medio (29-44), bajo (12-28)

## **Ficha técnica de la encuesta de Compromiso organizacional**

### **Variable 2: Compromiso organizacional**

**Nombre del instrumento:** Cuestionario compromiso organizacional.

**Autor y año:** Meyer y Allen (1991)

**Adaptado:** Palma Rojas, Claudia (2020)

**Población de estudio:** Hospital Nivel II Lima.

**Nivel de confianza:** 95 %

**Margen de error:** 5 %

**Tamaño de muestra:** 67

**Tipo de técnica:** encuesta

**Tipo de instrumento:** cuestionario

**Fecha de trabajo de campo:** 2022

**Escala de medición:** ordinal

**Tiempo utilizado:** 10 minutos

**Dimensiones:** 3 dimensiones (compromiso afectivo, 8 preguntas, de continuidad; 8 preguntas y normativo 6 preguntas)

**Escala de medición:** estará compuesta por una escala tipo Likert con cinco niveles de respuesta siendo: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

**Niveles:** Alto (82-110), medio (52-81), bajo (22-51)

## Anexo 4: Confiabilidad

### Confiabilidad de Remuneración

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,744	13

Anexo 5: Base de datos

	REMUNERACION												COMPROMISO AFECTIVO								COMPROMISO DE CONTINUIDAD								COMPROMISO NORMATIVO									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34				
1	3	4	4	3	3	4	2	5	4	4	3	4	4	4	5	3	3	4	3	4	3	3	5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	5	3		
2	4	4	4	2	4	4	2	5	4	5	3	5	3	4	5	5	4	4	5	3	3	4	5	4	3	5	3	5	4	2	4	3	5	5	5			
3	3	2	2	3	3	4	1	5	3	5	5	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3		
4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	4	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	5	3	2	3	3	3	2	3	1	1	1	1	3			
5	2	1	4	3	4	3	3	2	2	5	4	4	3	5	4	4	3	3	4	3	4	3	5	3	3	5	5	3	3	2	3	5	5	3	3			
6	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	5	5	5	5	4	5	3	3	4	4	4	4	3	1	5	2	3	3	2	1	5	3	3			
7	3	4	2	3	2	3	2	4	2	2	5	5	3	4	5	4	4	5	5	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4			
8	4	4	2	2	4	4	1	5	4	5	5	5	1	4	5	4	3	3	2	3	4	3	5	1	1	3	1	1	4	1	3	1	3	1	3	1		
9	4	4	4	3	3	2	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5			
10	2	2	4	4	1	3	2	5	3	2	4	5	4	3	5	5	3	4	5	3	3	3	5	2	1	1	2	3	4	1	3	1	5	4	4			
11	2	4	4	2	1	4	2	4	2	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	4	2	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	
12	4	4	4	4	2	2	2	5	2	4	1	4	3	4	5	5	3	5	5	5	5	1	5	3	1	1	3	1	4	1	3	1	5	3	1	5	3	
13	4	4	4	3	2	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	3	5	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	5	3	3		
14	4	5	5	5	2	4	3	5	2	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5		
15	3	2	1	3	2	2	2	5	3	4	3	5	2	1	5	4	3	4	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	5	5	5	5		
16	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	1	3	4	5	4	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	1	1	5	4	4	4		
17	2	1	3	2	3	2	2	5	3	4	4	5	3	3	5	5	3	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	4	1	1	1	5	5	5	5		
18	3	4	3	4	5	5	2	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
19	1	1	1	1	1	1	1	5	3	5	1	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	1	4	1	4	4	4	4	1	1	5	5	5	5		
20	2	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	2	5	4	4	4	3	4	4	4	2	1	4	3	3	3		
21	1	1	1	1	2	1	1	1	4	4	2	4	3	4	5	5	4	5	5	5	1	5	4	1	2	5	5	5	4	1	5	2	4	5	4	5	5	
22	2	2	2	2	4	2	2	4	3	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5	4	3	1	5	3	3	5	3	1	5	5	5	1	5	5	5	5		
23	3	3	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4	5	2	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	3	1	3	2	5	3	3	3		
24	4	4	4	4	2	2	1	4	2	4	2	4	3	3	5	5	3	5	5	4	2	3	4	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	
25	2	2	2	1	2	2	1	5	4	4	2	5	1	2	5	3	3	1	3	1	3	3	4	3	3	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	
26	4	2	5	2	4	2	1	4	4	4	2	2	4	4	4	5	3	5	5	4	4	3	5	2	3	4	2	1	4	2	3	4	5	4	4	4		
27	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	2	3	3	3	3	1	3	3	5	2	3	3	5	3	3	5	3	
28	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	2	5	3	4	5	5	3	5	4	3	3	3	5	1	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	5	3	3	
29	2	4	4	4	1	1	1	5	2	4	4	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	1	1	5	2	4	5	1	4	1	5	3	3	3		
30	1	4	3	2	5	5	1	5	5	5	4	4	2	4	5	5	2	5	3	5	2	3	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	
31	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	5	5	3	5	5	5	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	1	1	5	3	3	3	3	
32	4	3	4	4	2	2	3	5	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	
33	1	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4
35	4	4	4	4	2	2	2	3	3	4	3	5	3	5	5	5	3	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	3	2	4	5	5	5	5	5	
36	4	2	3	2	2	4	2	5	4	4	4	4	3	3	4	4	1	3	3	2	3	3	4	1	3	5	3	3	3	1	1	1	5	2	2	2	2	
37	2	2	2	2	1	2	5	5	4	4	2	5	3	3	5	4	3	4	3	5	5	1	5	3	1	5	1	3	4	4	4	2	5	3	3	3	3	
38	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	5	5	2	5	5	2	1	3	5	1	3	1	3	5	5	3	3	3	3	3	3	5	3	
39	3	2	1	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	3	4	5	3	3	5	4	4	3	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	
40	2	2	2	2	2	3	2	4	2	3	1	5	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	5	1	3	5	1	2	4	3	3	2	3	4	4	4	4	

41	1	1	1	1	3	3	1	5	3	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	2	5	3	2	2	2	2	3	2	2	3	4	3			
42	2	2	3	2	3	3	2	3	4	4	2	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	2	4	5	5	5			
43	1	2	2	1	4	3	2	5	4	4	5	5	3	3	5	5	3	4	5	5	4	3	5	3	2	5	3	4	3	2	3	3	4	4		
44	3	3	4	3	2	3	2	1	3	1	5	4	5	5	5	5	3	4	3	4	2	5	3	2	3	4	5	5	4	1	5	2	5	4		
45	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	2	3	4	5	3	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	1	4	2	4	4		
46	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	2	5	1	3	4	5	2	3	5	3	1	1	5	3	3	1	5	1	3	2	3	3	3	3		
47	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	5	5	5	5	4	5	3	3	4	4	4	4	3	1	5	2	3	3	2	2	5	3		
48	3	4	2	3	2	3	2	4	2	2	5	5	3	4	5	4	4	5	5	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4		
49	4	4	2	2	4	4	1	5	4	5	5	5	1	4	5	4	3	3	2	3	4	3	5	1	1	3	1	1	4	1	3	1	3	1		
50	4	4	4	3	3	2	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5		
51	2	2	4	4	1	3	2	5	3	2	4	5	4	3	5	5	3	4	5	3	3	3	5	2	1	1	2	3	4	1	3	1	5	4		
52	2	4	4	2	2	4	2	4	2	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	4	2	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5		
53	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	5	5	3	5	5	5	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	1	1	5	3		
54	4	3	4	4	2	2	3	5	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4	4		
55	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	
57	2	4	4	2	2	4	2	4	2	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	4	2	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
58	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	5	5	3	5	5	5	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	1	1	5	3		
59	4	3	4	4	2	2	3	5	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	
60	1	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	
62	4	3	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4	5	2	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	3	1	3	2	2	2	2	
63	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	3	3	5	5	3	5	5	4	2	3	4	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
64	4	4	4	4	2	2	4	5	4	4	2	5	4	5	5	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	1	3	3	3	1	1	3	3	4	4	
65	4	2	5	2	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	5	3	5	5	4	4	3	5	2	3	4	2	1	4	2	3	3	3	4	4	
66	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	5	2	3	4	4	4	3	
67	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	5	2	3	4	4	4	4	

Respuestas Guillen - Excel

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista ¿Qué desea hacer? Compartir

Portapape... Fuente Alineación Número Estilos Celdas Modificar

Z1 Acepto cualquier función asignada con el único propósito de continuar en la institución.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1	Marca temporal	Consentimiento: L	Sobre la remune	El sueldo está acorde	La remuneración que	Considera usted que	Incentivo salarial: El p	Considera Usted que	Cree que los trabaj
2	6/9/2022 17:22:00	Acepto	3	4	4	3	3	4	4
3	6/9/2022 18:09:41	Acepto	4	4	4	2	4	4	4
4	6/9/2022 18:44:46	Acepto	3	2	2	3	3	4	4
5	6/9/2022 18:47:41	Acepto	4	4	4	4	4	2	4
6	6/9/2022 19:27:46	Acepto	2	1	4	3	4	3	4
7	6/9/2022 19:44:57	Acepto	4	4	3	4	4	4	4
8	6/9/2022 20:08:38	Acepto	3	4	2	3	2	3	4
9	6/10/2022 10:20:02	Acepto	4	4	2	2	4	4	4
10	6/10/2022 10:22:15	Acepto	4	4	4	3	3	2	4
11	6/10/2022 10:29:50	Acepto	2	2	4	4	1	3	4
12	6/10/2022 10:29:57	Acepto	2	4	4	2	1	4	4
13	6/10/2022 10:51:58	Acepto	4	4	4	4	2	2	4
14	6/10/2022 11:00:45	Acepto	4	4	4	3	2	4	4
15	6/10/2022 11:33:13	Acepto	4	5	5	5	2	4	4
16	6/10/2022 12:00:34	Acepto	3	2	1	3	2	2	4
17	6/10/2022 12:06:27	acepto	4	4	4	4	3	4	4
18	6/10/2022 12:31:30	acepto	2	1	3	2	3	2	4
19	6/10/2022 14:08:44	Acepto	3	4	3	4	5	5	4
20	6/10/2022 14:12:23	Acepto	1	1	1	1	1	1	4
21	6/10/2022 14:34:15	Acepto	2	2	4	3	3	4	4
22	6/10/2022 15:28:49	Acepto	1	1	1	1	2	1	4
23	6/10/2022 15:34:23	Acepto	2	2	2	2	4	2	4
24	6/10/2022 15:50:28	Acepto	3	3	4	2	2	2	4
25	6/10/2022 16:53:32	Acepto	4	4	4	4	2	2	4
26	6/10/2022 19:19:33	Acepto	2	2	2	1	2	2	4
27	6/10/2022 21:17:41	Acepto	4	2	5	2	4	2	4
28	6/11/2022 16:30:49	Acepto	3	4	4	3	4	4	4
29	6/13/2022 12:02:46	Acepto	3	3	4	4	3	3	4
30	6/15/2022 16:22:33	Acepto	2	4	4	4	1	1	4
31	6/15/2022 21:20:41	Acepto	1	4	3	2	5	5	4
32	6/16/2022 8:00:30	Acepto	4	4	4	4	4	4	4
33	6/16/2022 9:25:14	Acepto	4	3	4	4	2	2	4
34	6/23/2022 15:22:58	Acepto	1	4	4	4	4	4	4
35	6/23/2022 15:26:49	Acepto	4	4	4	4	4	4	4
36	6/23/2022 15:44:18	Acepto	4	4	4	4	2	2	4

Respuestas de formulario 1

Respuestas Guillen - Excel

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista ¿Qué desea hacer? Compartir

Pegar Fuente Alineación Número Estilos Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda Insertar Eliminar Formato Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar Modificar


21 Acepto cualquier función asignada con el único propósito de continuar en la institución.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1	Marca temporal	Consentimiento: L	Sobre la remuner	El sueldo está acorde	La remuneración que	Considera usted que s	Incentivo salarial: El p	Considera Usted que	¿Cree que los trabajado	Considera que a
36	6/23/2022 15:44:18	Acepto	4	4	4	4	2	2	2	2
37	6/23/2022 15:49:07	Acepto	4	2	3	2	2	4	2	2
38	6/23/2022 15:57:02	Acepto	2	2	2	2	1	2	5	2
39	6/23/2022 16:00:28	Acepto	2	2	2	2	2	2	2	2
40	6/23/2022 16:00:43	Acepto	3	2	1	3	3	3	3	2
41	6/23/2022 16:21:40	Acepto	2	2	2	2	2	3	3	1
42	6/23/2022 17:29:11	Acepto	1	1	1	1	3	3	3	2
43	6/23/2022 19:56:25	Acepto	2	2	3	2	3	3	2	2
44	6/23/2022 20:03:25	Acepto	1	2	2	1	4	3	2	2
45	6/23/2022 22:46:50	Acepto	3	3	4	3	2	3	2	2
46	6/24/2022 13:46:04	Acepto	3	3	3	3	2	3	2	2
47	6/27/2022 13:37:33	Acepto	4	1	1	1	1	1	1	1
48	6/27/2022 19:44:57	Acepto	4	4	3	4	4	4	3	3
49	6/27/2022 20:08:38	Acepto	3	4	2	3	2	3	2	2
50	6/28/2022 10:20:02	Acepto	4	4	2	2	4	4	1	1
51	6/28/2022 10:22:15	Acepto	4	4	4	3	3	2	3	3
52	6/28/2022 10:28:51	Acepto	2	2	4	4	1	3	2	2
53	6/28/2022 10:30:57	Acepto	2	4	4	2	2	4	2	2
54	6/29/2022 10:00:32	Acepto	4	4	4	4	4	4	2	2
55	6/29/2022 11:25:01	Acepto	4	3	4	4	2	2	3	3
56	6/29/2022 15:22:58	Acepto	3	4	4	4	4	4	4	4
57	6/29/2022 15:26:00	Acepto	4	4	4	4	4	4	4	4
58	6/29/2022 15:26:30	Acepto	2	4	4	2	2	4	2	2
59	6/29/2022 15:26:32	Acepto	4	4	4	4	4	4	2	2
60	6/29/2022 15:26:41	Acepto	4	3	4	4	2	2	3	3
61	6/29/2022 15:26:58	Acepto	1	4	4	4	4	4	4	4
62	6/29/2022 15:27:00	Acepto	4	4	4	4	4	4	4	4
63	6/29/2022 15:29:01	Acepto	4	3	4	2	2	2	2	2
64	6/29/2022 15:36:02	Acepto	4	4	4	4	2	2	4	4
65	6/29/2022 15:38:03	Acepto	4	4	4	4	2	2	4	4
66	6/29/2022 15:46:04	Acepto	4	2	5	2	4	2	4	4
67	6/29/2022 15:56:05	Acepto	3	4	4	3	4	4	4	4
68	6/29/2022 15:58:00	Acepto	3	4	4	3	4	4	4	4
69										

Respuestas de formulario 1

Listo

## Anexo 6: Autorización de institución (o de jefe de servicios)

	<b>PERÚ</b>	Ministerio de Salud	Viceministerio de Prestaciones y Aseguramiento en Salud	Hospital Carlos Lanfranco La Hoz
---	-------------	---------------------	---	----------------------------------

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"


**CONSTANCIA**



EL COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN LA INVESTIGACIÓN DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ,

**CERTIFICA:**

Que el Proyecto de Investigación titulado "REMUNERACIÓN Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL EN UN HOSPITAL NIVEL II, LIMA - 2022", presentado por la Lic. Rosa Evelyn Guillen Cabezas Investigadora Principal ha sido revisada y APROBADO por este Comité, en sesión de fecha 18 de julio del 2022.

Puente Piedra, 26 de Julio del 2022.

  
Lic. Luz Yony Silva Espinoza  
Jefa de la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación

	<a href="http://www.hcllh.gob.pe">www.hcllh.gob.pe</a> Av. Sáenz Peña Cdra. 06 - S/N Puente Piedra - Lima, Perú T(511) 548-2010 Anexo: 110	
---	--	---



## Anexo 7: Consentimiento:

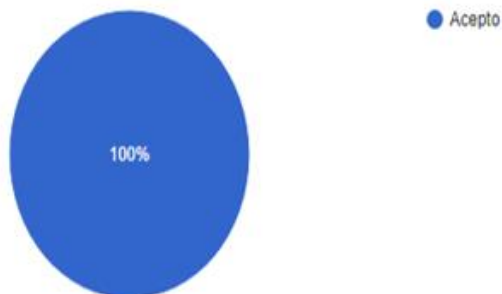
No se pueden editar las respuestas

### Encuesta sobre Remuneración y Compromiso Organizacional en el personal asistencial.

Estimado participante, el siguiente cuestionario contiene preguntas sobre como la remuneración y el compromiso organizacional en personal asistencial. Por favor les solicito responder con veracidad.

Consentimiento: La participación es anónima, voluntaria y confidencial. los resultados obtenidos serán utilizados únicamente con propósitos científicos, académicos, de investigación y publicación, cuidando en todo momento la privacidad de los datos . En cuanto al objetivo General es establecer la relación que existe entre la remuneración y el compromiso organizacional en el personal asistencial en un Hospital Nivel II – Lima 2022. Toda la información obtenida en este estudio sera confidencial. Las respuestas serán analizadas únicamente para esta investigación. Exprese su consentimiento informado y desea participar

Acepto



## Anexo 8:

## Evidencia del trabajo en Spss

IBM SPSS Statistics Editor

```

GET
FILE='D:\VITA\Estadística\BROSA GUILLER\BASE ROSA GUILLER.sav'.
DATASET NAME ConjuntoDatos1 WINDOW=FRONT.
EXAMINE VARIABLES=REMUN
/FCST: NONE
/COMPARE GROUPS
/STATISTICS=DESCRIPTIVES
/CRITERIA=95
/MISSING LISTWISE
/NOTOTAL.
    
```

**Resumen de procesamiento de casos**

	Casos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje
REMUNERACIÓN (EN CATEGORÍAS)	67	100,0%	0	0,0%
COMPROMISO ORGANIZACIONAL (EN CATEGORÍAS)	67	100,0%	0	0,0%

**Pruebas de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	df	Sig.	Estadístico	df	Sig.
REMUNERACIÓN (EN CATEGORÍAS)	,378	67	,000	,766	67	,000
COMPROMISO ORGANIZACIONAL (EN CATEGORÍAS)	,386	67	,000	,633	67	,000

**REMUNERACIÓN (EN CATEGORÍAS)**

Gráfico Q-Q normal de REMUNERACIÓN (EN CATEGORÍAS)

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
preg7	Número	8	0	Me separaría c...	(1, Nuncal)	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
preg8	Número	8	0	Mis compañeros...	(1, Nuncal)	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
comprafrec	Número	8	0	COMPROMISO	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
28	comprafrec	Número	8	COMPROMISO	(1, Bajo)	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
29	preg3	Número	8	Tengo diueras...	(1, Nuncal)	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
30	preg10	Número	8	Continúo en est...	(1, Nuncal)	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
31	preg11	Número	8	Quisiera ser un...	(1, Alto)	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
32	preg12	Número	8				8	Derecha	Ordinal	Entrada
33	preg13	Número	8				8	Derecha	Ordinal	Entrada
34	preg14	Número	8				8	Derecha	Ordinal	Entrada
35	preg15	Número	8				8	Derecha	Ordinal	Entrada
36	preg16	Número	8				8	Derecha	Ordinal	Entrada
37	continuidad	Número	8				8	Derecha	Escala	Entrada
38	comprafrec	Número	8				8	Derecha	Ordinal	Entrada
39	preg17	Número	8				8	Derecha	Ordinal	Entrada
40	preg18	Número	8				8	Derecha	Ordinal	Entrada
41	preg19	Número	8				8	Derecha	Ordinal	Entrada
42	preg20	Número	8				8	Derecha	Ordinal	Entrada
43	preg21	Número	8				8	Derecha	Ordinal	Entrada
44	preg22	Número	8				8	Derecha	Ordinal	Entrada
45	normati	Número	8				8	Derecha	Escala	Entrada
46	normativata	Número	8				8	Derecha	Escala	Entrada
47	comprafrec	Número	8				8	Derecha	Ordinal	Entrada
48	comprafrec	Número	8				8	Derecha	Ordinal	Entrada

**Correlaciones bivariadas**

Mostrar:  Coeficiente de correlación de Pearson  Tabla de contingencia  Spearman

Prueba de significación:  Bilateral  Unilateral

Definir las correlaciones significativas

Simular resultados

