

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE PSICOLOGÍA



**Compromiso Organizacional en personal asistencial del área de salud y
bienestar de la empresa CONFIAF S.A.C de Lima, 2021**

Tesis para obtener el título de Licenciada

Autora:

Cerna Taguan Milagros Mercedes

Asesor:

Dr. Sosa Aparicio, Luis Alberto (ORCID: 0000-0002-5903-4577)

Chimbote-Perú

2021



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGIA**

ACTA DE DICTAMEN DE APROBACIÓN DEL INFORME DE TESIS N.º 008-2021

Siendo las 7:00 pm del día jueves 12 de agosto del 2021, y estando dispuesto al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad San Pedro, aprobado con Resolución de Consejo Universitario 3539-2019-USP/CU, en su artículo 22º, se reúne mediante videoconferencia el Jurado Evaluador de Tesis designado mediante Resolución de Decanato N.º 0318-2021-USP-FCS/D, integrado por:

Dra. Erica Lucy Millones Alba	Presidenta
Dra. Violeta Hurtado Chancafe	Secretaria
Dr. Manuel Antonio Alva Olivos	Vocal
Mg. Abraham Salinas Castillo	Accesitario

Con el objetivo de evaluar la sustentación de la tesis titulada “**Compromiso Organizacional en personal asistencial del área de salud y bienestar de la empresa CONFIAS S.A.C de Lima, 2021**”, presentada por la bachiller:

Milagros Mercedes Cerna Taguan

Terminada la sustentación y defensa de la tesis, el Jurado Evaluador luego de deliberar, acuerda **APROBAR** por **UNANIMIDAD** la tesis, quedando expedita(o) la/el bachiller para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología.

Siendo las 7:45 horas se dio por terminada la sustentación.

Los miembros del Jurado Dictaminador firman a continuación, dando fe de las conclusiones del acta:

Dra. Erica Lucy Millones Alba
Presidenta

Dra. Violeta Hurtado Chancafe
Secretaria

Dr. Manuel Antonio Alva Olivos
Vocal

Mg. Abraham Salinas Castillo
Accesitario

c.c.: Interesada
Expediente
Archivo.

DEDICATORIA

El presente trabajo es dedicado en primer lugar a mis padres; a mi madre, quien ha sido mi constante compañía, apoyo y fortaleza; a mi padre quien en vida supo mostrarme con su ejemplo la importancia de los valores. En segundo lugar a mi hermano, quien por el cariño fraterno me ha brindado su apoyo para la ejecución de este trabajo. Así también guardo en mi mente y corazón a las personas que han hecho posible la elaboración de esta investigación y a mis preciadas amistades que me animan de forma permanente a continuar con mis metas y aspiraciones.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco el amor del Padre Eterno por darme siempre una luz en las dificultades, a mis padres que con esmero han sabido encaminarme, a mi hermano quien siempre me da su apoyo y a todas las personas que he conocido en este sendero de la vida, de quienes guardo siempre lo mejor ya que con sus palabras o acciones me han motivado a ser una persona de bien.

DERECHOS DE AUTORIA Y DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, Milagros Mercedes Cerna Taguan, con Documento de Identidad N.º 70137095 , autora de la tesis titulada “Compromiso Organizacional en personal asistencial del área de salud y bienestar de la empresa CONFIAF S.A.C de Lima, 2021 ” y a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad San Pedro, declaro bajo juramento que:

1. La presente tesis es de mi autoría. Por lo cual otorgo a la Universidad San Pedro la facultad de comunicar, divulgar, publicar y reproducir parcial o totalmente la tesis en soportes analógicos o digitales, debiendo indicar que la autoría o creación de la tesis corresponde a mi persona.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, establecidas por la Universidad San Pedro, respetando de esa manera el derecho de autor.
3. La presente tesis no ha sido presentada, sustentada ni publicada con anterioridad para obtener grado académico, título profesional o título de segunda especialidad profesional alguno.
4. Los datos presentados en los resultados son reales; no fueron falseados, duplicados ni copiados; por tanto, los resultados que se exponen en la presente tesis se constituirán en aportes teóricos y prácticos a la realidad investigada.
5. En tal sentido de identificarse fraude plagio, auto plagio, piratería o falsificación asumo la responsabilidad y las consecuencias que de mi accionar deviene, sometiéndome a las disposiciones contenidas en las normas académicas de la Universidad San Pedro.


firma

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Páginas preliminares	Pagina
Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Palabras clave	iii
Índice	iv
Índice de tablas	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INTRODUCCIÓN	1
Antecedentes y fundamentación científica	1
Justificación	7
Problema	8
Conceptuación y operacionalización de las variables	9
Objetivos	10
MÉTODOLOGIA	11
Tipo y diseño de investigación	11
Población, muestra	11
Técnica e instrumentos	11
Procesamiento y análisis de los datos	12
RESULTADOS	13
DISCUSIÓN	20
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	24
REFERENCIAS	26

ÍNDICE DE TABLAS

	Pagina	
Tabla 1	Distribución de los niveles de compromiso organizacional en los trabajadores del área de salud y bienestar de la empresa CONFIAF S.A.C de Lima, 2021	13
Tabla 2	Distribución de los niveles de compromiso organizacional según el componente afectivo en los trabajadores del área de salud y bienestar de la empresa CONFIAF S.A.C de Lima, 2021	14
Tabla 3	Distribución de los niveles de compromiso organizacional según el componente de continuidad en los trabajadores del área de salud y bienestar de la empresa CONFIAF S.A.C de Lima, 2021	15
Tabla 4	Distribución de los niveles de compromiso organizacional según el componente normativo en los trabajadores del área de salud y bienestar de la empresa CONFIAF S.A.C de Lima, 2021	16
Tabla 5	Distribución de los niveles de compromiso organizacional según sexo en los trabajadores del área de salud y bienestar de la empresa CONFIAF S.A.C de Lima, 2021	17
Tabla 6	Distribución de los niveles de compromiso organizacional según el componente profesión en los trabajadores del área de salud y bienestar de la empresa CONFIAF S.A.C de Lima, 2021	18

Tabla 7	Distribución de los niveles de compromiso organizacional según ingreso mensuales en los trabajadores del área de salud y bienestar de la empresa CONFIAF S.A.C de Lima, 2021	19
---------	--	----

Palabras clave:

Compromiso organizacional, personal asistencial, compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo

Keywords:

Organizational commitment, healthcare personnel, affective commitment, continuity commitment and normative commitment

RESUMEN

El presente estudio tuvo como finalidad determinar los niveles de compromiso organizacional en personal asistencial de la empresa CONFIAF S.A.C.; el tipo de investigación fue descriptiva simple de una sola casilla, la población estuvo conformada por 90 trabajadores asistenciales, para el recojo de la información se aplicó en cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991). Los datos fueron procesados a través de programa SPSS v.25, los resultados arrojaron que el 48,8% de los evaluados se ubicó en el nivel bajo, mientras que 35,6% en el nivel medio y el 15,6% en el nivel alto de compromiso organizacional; de otro lado respecto a los niveles en los componentes del compromiso organizacional, se encontró que el 50% de los sujetos se ubicó en el nivel medio del componente afectivo y de continuidad y el 61.1% de igual modo en el nivel medio del componente normativo.

ABSTRAC

The purpose of this study was to determine the levels of organizational commitment in healthcare personnel of the company CONFIAF S.A.C .; The type of research was simple descriptive of a single box, the population was made up of 90 assisted workers, for the collection of the information, the Meyer and Allen (1991) Organizational Commitment questionnaire was applied. The data was processed through the SPSS v.25 program, the results showed that 48.8% of those evaluated were located in the low level, while 35.6% in the medium level and 15.6% in the high level of organizational commitment; On the other hand, regarding the levels in the organizational commitment components, it was found that 50% of the subjects were located in the medium level of the affective and continuity component and 61.1% in the same way in the medium level of the normative component.

INTRODUCCIÓN

1. Antecedentes y fundamentación científica

La situación que vive la humanidad respecto a la su salud, es sin duda uno de los mas grandes problemas que en esta década ha traído consigo, la Covid-19 ha afectado a todos lo sectores y sistemas que se entremezclan para el desarrollo de los pueblos.

De otro lado el sector salud ha tenido, tiene y seguirá teniendo un rol preponderante para mitigar la pandemia que atraviesa el mundo; por ello resulta de vital importancia que se realicen esfuerzos necesarios para garantizar el funcionamiento adecuado del sector salud.

La organización mundial del trabajo (OIT, 2020) ha señalado dentro de los lineamientos de seguridad del personal sanitario, que deben recibir asistencia psicológica debido a los altos niveles de estrés por el exceso de trabajo y por la exposición al virus.

Si bien los diversos medios de comunicación señalan el gran esfuerzo que realizan el personal de salud por ganarle una vida a la pandemia, también se ha informado de muchos casos donde las ganas de continuar luchando ha decaído; por ello resulta realizar estudios que permitan valorar en este contexto al recurso humano y su compromiso con la organización.

Es importante señalar lo establecido por Meyer y Allen (1991) y profundizado por (Medina, 2018; Arbainza, 2017 y Gallardo y Triado, 2007) cuando se habla de compromiso organizacional, se hace referencia a la relación que existe entre el recurso humano y la organización y que permite valorar la intencionalidad de trabajador en continuar o retirarse de dicha organización. De ahí la importancia del compromiso organizacional dentro de las instituciones. (Almanza y Archundia, 2015)

En ese sentido se ha observado, que si bien el personal asistencial tiene sobre carga laboral, ello no ha mermado su compromiso con la organización ni con la salud de sus clientes; aunque se note desanimo, preocupación por la situación, así mismo se ha reportado ausentismo laboral.

De otro lado se ha observado diversos estudios realizados respecto al compromiso organizacional y cabe señalar que en diversos contextos la tendencia del compromiso organizacional es hacia el nivel medio. Como se presenta a continuación:

Pineda (2017) realizo un trabajo cuyo propósito fue establecer la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en 84 trabajadores asistenciales de un hospital en Trujillo. En relación a la variable compromiso organizacional hallaron que el 61.9% de los trabajadores se ubican en un nivel promedio; así mismo según sus dimensiones los resultados fueron: en la dimensión afectivo el 64,3% se ubica en un nivel medio, de igual modo en la dimensión continuidad y normativo el 63,1%

Suazo (2019) realizó su estudio cuya finalidad fue establecer la relación entre el Síndrome del Burnout y el compromiso organizacional en 126 colaboradores de una empresa de Lima, para la variable compromiso organizacional se obtuvo como resultado que 74,9% se ubicó en un nivel medio, el 12,7% en un nivel alto y el 7,9% en bajo.

Chuquilin y Yopla, (2019) en su trabajo investigativo buscaron establecer la relación entre los procesos de la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en 33 trabajadores estables de un municipio en Cajamarca. Los resultados descriptivos de la variable compromiso fuero que el 72,7% de los trabajadores se ubicó en el nivel medio y el 27,3% en el nivel alto.

Frkrovich (2018) en su estudio relación entre los estilos de Liderazgo y compromiso organizacional, trabajo ejecutado en 147 colaboradores del área de microfinanzas del rubro bancario. Los resultados sobre el compromiso organizacional fueron que los

evaluados se ubican en una media de 4.93 con lo que concluyó que existe buen nivel de compromiso organizacional.

Asiri , Rohrer, Al-Surimi, Da'ar y Ahmed. (2016) trabajo realizado en Arabia Saudita que buscó establecer la asociación entre estilos de liderazgo y empoderamiento con el compromiso organizacional de enfermeras de atención de salud aguda. Respecto a los resultados se halló una media de 4.32 en el compromiso organizacional general y en relación a dimensión normativa una media de 4.54, dimensión compromiso de continuidad de 4.46 y en la dimensión compromiso afectivo 4.02, que los ubica en un nivel medio con tendencia alta.

Respecto a la teoría que sostiene el compromiso organizacional es la planteada por Meyer y Allen, 1991, quienes señalan que el compromiso organizacional debe ser entendido a través de sus tres componentes. Así mismo Peña et al. (2016), los reafirma como se describen a continuación:

El componente afectivo está referido a los aspectos emocionales consagrados dentro de la organización: cuando la organización cubre necesidades, generalmente de índole psicológica, genera en el colaborador la necesidad de pertenencia y sentirse a gusto en la organización (Meyer y Allen, 1991; Johnson & Chang, 2006)

En ese sentido se debe tener en consideración que un trabajador con mayor tiempo de servicio o permanencia en una organización forjará lazos más fuertes y por ende a sumará mayor y mejor compromiso con la organización Chiavenatto (2004).

De otro lado según la planteado por Robbins (2004) la confianza sería uno de los elementos que contribuyen al fortalecimiento de los lazos entre el trabajador y la organización, pero es importante señalar que la permanencia dentro de la organización es un elemento fundamental. Además Robbins (2004) plantea elementos fundamentales para la consagración de los lazos emocionales y son: la integridad compuesta por la honestidad y veracidad; la competencia, referida a las competencias profesionales y

personales del colaborador; congruencia que implica la capacidad para enfrentar y resolver diversas situaciones; lealtad, señalada como aquel compromiso que tiene la persona para defender los intereses de la organización; franqueza como el valor que posee la persona y con la cual asume un comportamiento ético.

En conclusión, se puede afirmar, que la confianza juega un rol importante para la construcción de lazos afectivos adecuados entre los colaboradores y la organización.

Las organizaciones que desarrollan una cultura basada en los afectos, generan que sus colaboradores se expresen de manera abierta emocionalmente hablando; son muchos los factores asociados al compromiso afectivo Gabrani , Hoxha, Gabrani, Petrela, Zaimi y Avdullari (2016) ; y se pueden catalogar como los de índole personal, organizacional hay los que se gestan dentro de la empresa. (Córdova, 2005). En conclusión, se establece que en las organizaciones de salud la forma de interacción entre los directivos y los colaboradores son de vital importancia para generar compromiso afectivo. Meyer y Allen (1991).

En el estudio realizado por Meyer y Allen (1991) señalan que hay características de la organización y del propio colaborador que genera la sinergia y el ambiente necesario para construir el compromiso organizacional, y dentro de los factores personales se encuentra la antigüedad del colaborador; en ese sentido estudios realizados por Rusbult y Farrel; concluyen que cuando mayor antigüedad tiene el trabajador, más difícil se hace romper el vínculo laboral; así mismo lo es cuando, el colaborador asume un cargo donde asume la responsabilidad en la toma de decisión para el cumplimiento de los objetivos organizacionales; contribuyen al desarrollo del compromiso y no así el sexo; sin embargo Pompilla (2017) encontró diferencias significativas entre el compromiso organizacional tanto con la edad como con el sexo.

El origen y cimiento del compromiso afectivo es la familia por que en ella se desarrolla la emocionalidad, afectividad y el sistema de valores que contribuyen en el desarrollo de las relaciones interpersonales adecuadas; Rivera (2010) establece que las organizaciones

deben considerar la posibilidad de establecer dentro de sus políticas de gestión del talento humano acciones que permitan que la vida personal y familiar de sus colaboradores se encuentren en equilibrio; ello repercutirá en un desempeño leal con su labor encomendada, con los directivos y con sus compañeros y sobre todo con la organización.

Cuando dentro de las políticas organizacionales están inmersos lineamientos éticos que permitan el logro de objetivos institucionales, pero también los personales de sus colaboradores, genera felicidad (Ramos, 2005); sostiene que felicidad debe ser entendida como un objetivo que se construye en compañía de otros, en este caso se construye entre compañeros de trabajo que contribuyen a alcanzar los objetivos personales y laborales.

De otro lado, otra dimensión propuesta por Meyer y Allen (1991) es el compromiso de Continuidad está asociada a la valoración que hace el colaborador a nivel económico, psicológico y hasta físico; de su posibilidad de abandonar la organización, si esa valoración indica un alto costo para él, entonces se considera que hay un elevado compromiso con la organización. Chiavenato (2004), señala que una de las limitaciones actuales es la denominada fidelidad que exigían las instituciones a sus colaboradores anteriormente; en la actualidad se ha variado la forma de concepción del colaborador, ya que se le considera como un elemento que aporta su talento y sus capacidades.

Así mismo Chiavenato (2004) señala que este componente de continuidad esta referido a un apego material del trabajador hacia la organización; el colaborador ejerce el esfuerzo necesario para mantenerse con el empleo, sin embargo, si se siente amenazado es capaz de desarrollar mayor esfuerzo para no perder su trabajo.

Dentro de los factores asociados a este componente de continuidad son la inversión y las alternativas que genera el colaborador para permanecer dentro de la organización, pero en función de ello también analiza la posibilidad de buscar en otras organizaciones su desarrollo. (Meyer y Allen, 1991). Así mismo debe entenderse que esta dimensión del compromiso se ve afectada con las capacidades con las que no cuenta el colaborador y

eso hace que permanezca en la institución por que es consciente que en otra empresa no podrá cumplir con esas debilidades.

De otro lado, Meyer y Allen (1991) evidenciaron asociación positiva entre el compromiso de continuidad y la percepción del estatus que genera el cargo que ocupa el colaborador y aunado a ello el nivel de ingreso y la estabilidad económica con la que goza dicho colaborador. Así mismo Zamora (2009), manifiesta que este componente esta presente en tanto los colaboradores hacen una valoración de los beneficios que recibe en comparación con lo que podría recibir en una nueva organización; debe entenderse entonces, que el aspecto de los ingresos económicos del trabajador prima en este componente; así mismo este componente está asociada a los intereses personales del trabajador, sus actitudes y su apatía que incrementan la presencia de este componente (Rivera, 2010).

Respecto al componente normativo del compromiso organizacional, Bayona y Goñi (2007), expresan que no hay muchos estudios que den a conocer en profundidad tal dimensión; pero señalan que su origen radica en la necesidad del colaborador en permanecer en su puesto de trabajo aduciendo que es lo correcto. Ramos (2005) a su vez señala que este componente esta señalado como el total de normas que rigen el desempeño laboral del trabajador y éstas son de índole cultural y familiar.

La fidelidad del colaborador con la organización se hace notorio cuando éste se siente comprometido con ella por haber dado la oportunidad de crecer y desarrollarse; Meyer y Allen (1991). En tal sentido Goman (1992) advierte dos componentes de la fidelidad; uno interno que está ligado a lo afectivo, a lo solidario y la unión; el segundo lo externo, se manifiesta en los diversos comportamientos que emite el colaborador. En la actualidad las organizaciones están obligadas a desarrollar estrategias que generen una visión positiva de ellas por parte de sus colaboradores para poder mantenerlos como parte de su equipo.

La fidelidad esta llena de valores y principios que hacen que los colaboradores cumplan con los compromisos asumidos implícita o explícitamente con la organización. Morales (2004)

La naturaleza del compromiso normativo y afectivo es de carácter emocional, por que el trabajador vive sentimientos de permanencia en la organización, de otro lado este componente liga al colaborador a desarrollar proyectos con el mismo compromiso, aunque no con la misma fuerza con la que asumiría con un compromiso afectivo Arciniega (2002)

El componente normativo para Rivera (2010), comprende los aspectos morales con los que se debe conducir el colaborador dentro de la organización y que son normas que se cumplen de manera voluntaria y el no cumplirlas llevaría al colaborador a sentir culpa, así mismo este componente es entendido desde el trabajador como recíproco con la institución que le abrió las puertas para desarrollarse como colaborador

Finalmente, Meyer y Allen (1991) señalan que la parte económica como lo es el sueldo a cambio de la labor que cumple dentro de la organización no es tan importante para generar compromiso como si lo es el realizar labores de interés, las capacitaciones para la incorporación de competencias laborales, así mismo el apoyo que la organización brinda a su familia son factores mas relevantes para el fortalecimiento del compromiso con la organización; de otro lado Rodriguez (2014) señala la importancia del desarrollo de los aspectos emocionales dentro de las organizaciones para la consolidación del compromiso organizacional

2. Justificación de la investigación

En este tiempo de pandemia, las organizaciones necesitan estar fortalecidas en su organización, consolidando una sola idea de salir de esta situación critica de salud, económica, social y psicológica; por ello se hace necesario conocer la real situación de algunos componentes que hacen que las organizaciones funciones de manera adecuada como lo es el compromiso organizacional. Ya se ha expresado que en particular las

organizaciones de salud son las que están en primera línea de respuesta frente a la covid-19, por ello se necesita que estas organizaciones deben contar con adecuados estándares de calidad para la atención pertinente; en ese sentido se hace fundamental realizar estudios para reconocer como están esos elementos que contribuyen a su buen funcionamiento.

El presente estudio aporta a nivel teórico toda vez que con él se permitió conocer las características y niveles de compromiso organizacional que tienen los trabajadores de esta institución de salud. Así mismo es de relevancia social por que con sus resultados se consagró una línea base en relación a la realidad del compromiso organizacional que presentan sus trabajadores y a partir de ello generar un diagnóstico situacional con la intención de mejorar y ello repercutirá en la mejora de la atención de los servicios que presta. Finalmente sirve de base para otros estudios que pretenden profundizar en el análisis de la variable compromiso organizacional.

3. Problema

¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional que presentan los trabajadores del área de salud y bienestar de la empresa CONFIAF S.A.C; Lima, 2021?

4. Conceptuación y operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Compromiso organizacional	El compromiso organizacional, consiste en una relación o vínculo satisfactorio entre el colaborador y su organización, la cual permite que el trabajador este fidelizado con los objetivos, creencias, metas, entre otros. Pertenecientes a la empresa. Meyer y Allen (1991)	Las puntuaciones obtenidas en el cuestionario de Compromiso Organizacion al reactivos, evaluaran el nivel y tipo	Compromiso afectivo	1,2,3,4,	Ordinal
				5,6,7	
			Compromiso de continuidad	8,9,10, 11,12,1 3,14,15	
			Compromiso normatrivo	16.17.1 8.19.20 .21	

5. Objetivos

- Determinar el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores del área de salud y bienestar de la empresa CONFIAF S.A.C de Lima, 2021

Específicos:

- Determinar el nivel de compromiso organizacional, según el componente compromiso afectivo en los trabajadores del área de salud y bienestar de la empresa CONFIAF S.A.C de Lima, 2021.
- Determinar el nivel de compromiso organizacional, según el componente compromiso de continuidad en los trabajadores del área de salud y bienestar de la empresa CONFIAF S.A.C de Lima, 2021.
- Determinar el nivel de compromiso organizacional, según el componente compromiso normativo de los trabajadores del área de salud y bienestar de la empresa CONFIAF S.A.C de Lima, 2021
- Determinar el nivel de compromiso organizacional, según ingreso económico de los trabajadores del área de salud y bienestar de la empresa CONFIAF S.A.C de Lima, 2021
- Determinar el nivel de compromiso organizacional, según la profesión de los trabajadores del área de salud y bienestar de la empresa CONFIAF S.A.C de Lima, 2021

METODOLOGÍA

1. Tipo y Diseño de investigación

El presente estudio se enmarca en un tipo de investigación no experimental de diseño transaccional descriptivo con lo que se indaga la incidencia de las modalidades, categorías o niveles de una o más variables en una población según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018)

2. Población – Muestra

La población estará conformada por los 90 trabajadores asistenciales de un centro de salud de lima, que cumplan con los criterios de inclusión y se encuentren en concordancia con los objetivos del presente estudio

Criterios de inclusión

Trabajadores que pertenezcan al área de salud y bienestar de la empresa CONFIAF S.A.C.

Trabajadores asistenciales con cualquier tipo de contrato dentro del centro de salud.

Trabajadores que deseen participar libre y voluntariamente del estudio.

3. Técnicas e instrumentos de investigación

La técnica para la recolección de datos será a través de una encuesta (virtual- Google forms) que se le aplicará a los trabajadores asistenciales del centro de salud y que llene de manera voluntaria.

El cuestionario que se utilizará para la recolección de la información será la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991) que consta de 21 reactivos y tres dimensiones (afectivo, continuidad y normativo) cada reactivo tiene respuesta tipo Liker que van desde en desacuerdo hasta muy de acuerdo y valores de 0 a 3. Para el

presente estudio se utilizará la adaptación de Figueroa (2016) quien lo trabajó en trabajadores públicos de Trujillo; obteniendo bandadas métricas adecuadas.

4. Procesamiento y análisis de la información

Para el procesamiento de la información se utilizará el software Excel-2019 con el cual se construirá la base de datos, así mismo para el análisis de los datos se utilizará la estadística descriptiva con apoyo del programa SPSS versión 26, Finalmente, los resultados serán presentados en tablas y figuras según corresponda.

RESULTADOS

Tabla 1

Distribución de los niveles de compromiso organizacional en los trabajadores del área de salud y bienestar de la empresa CONFIAF S.A.C de Lima, 2021

Compromiso organizacional	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	44	48.8
Medio	32	35.6
Alto	14	15.6
	90	100.0

Elaboración propia

Como se observa en la tabla 1, respecto a los niveles del compromiso organizacional de los trabajadores del área de salud y bienestar se halló que el 48,8% se ubicó en el nivel bajo, mientras que el 35,6% en el nivel medio y el 15,6% en el alto.

Tabla 2

Distribución de los niveles de compromiso organizacional según el componente afectivo en los trabajadores del área de salud y bienestar de la empresa CONFIAF S.A.C de Lima, 2021.

Compromiso afectivo	f	%
Bajo	32	35.6
Medio	45	50.0
Alto	13	14.4
Total	90	100.0

Elaboración propia

Respecto a los niveles del componente afectivo del compromiso organizacional, se halló que el 35,6% se ubico en el nivel bajo, mientras que el 50% en el medio y el 14,4% en el alto

Tabla 3

Distribución de los niveles de compromiso organizacional según el componente de continuidad en los trabajadores del área de salud y bienestar de la empresa CONFIAF S.A.C de Lima, 202.

Compromiso de continuidad	f	%
Bajo	43	47.8
Medio	45	50.0
Alto	2	2.2
Total	90	100.0

Elaboración propia

En la tabla 3 se observa la distribución de los niveles del componente de continuidad del compromiso organizacional en los trabajadores del área de salud y bienestar de la empresa CONFIAF S.A.C., el 47,8% se ubicó en el nivel bajo, así mismo el 50% en el nivel medio y el 2,2% en el alto.

Tabla 4

Distribución de los niveles de compromiso organizacional según el componente normativo en los trabajadores del área de salud y bienestar de la empresa CONFIAF S.A.C de Lima, 2021.

Compromiso normativo	f	%
Bajo	28	31.1
Medio	55	61.1
Alto	7	7.8
Total	90	100.0

Elaboración propia

Respecto a los niveles del componente normativo del compromiso organizacional, los trabajadores evaluados se distribuyeron según la tabla 4; el 31,1% en el nivel bajo, mientras que el 61,1% en el medio y el 7,8% en el alto.

Tabla 5

Distribución de los niveles de compromiso organizacional según sexo en los trabajadores del área de salud y bienestar de la empresa CONFIAF S.A.C de Lima, 2021

Compromiso Organizacional	Sexo			
	Femenino		Masculino	
	f	%	f	%
Bajo	28	56,0	16	40,0
Medio	16	32,0	16	40,0
Alto	6	12,0	8	20,0
Total	50	100,0	40	100,0

Elaboración propia

Se ha realizado la distribución de los niveles del compromiso organizacional según el sexo de los trabajadores evaluados y los resultados fueron según la tabla 5, respecto al sexo femenino, el 56% se ubicó en el nivel bajo, mientras que el 32% en el medio y el 12% en el

alto; de otro lado respecto al sexo masculino el 40% se ubicó en nivel bajo y de igual proporción en el nivel medio y un 20% en el nivel alto.

Tabla 6

Distribución de los niveles de compromiso organizacional según profesión en los trabajadores del área de salud y bienestar de la empresa CONFIAF S.A.C de Lima, 2021

Niveles de Compromiso organizacional	Profesiones									
	Médico General		Médico Especialista		Psicólogo		Enfermera		Nutricionista	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	16	61,5	5	35,7	5	33,3	13	61,9	5	35,7
Medio	6	23,1	5	35,7	6	40,0	7	33,3	8	57,1
Alto	4	15,4	4	28,6	4	26,7	1	4,8	1	7,2

Total	26	100,0	14	100,0	15	100,0	21	100,0	14	100,0
--------------	-----------	--------------	-----------	--------------	-----------	--------------	-----------	--------------	-----------	--------------

Elaboración propia

Respecto a la distribución del compromiso organizacional según la profesión que presentan los trabajadores evaluados se halló según la tabla 6: el profesional Médico general en un 61,5% se ubicó en el nivel bajo, el 23,1% en el medio y el 15,4% en el alto; el Médico especialista en 35,7% se ubicó en el nivel bajo y en el mismo porcentaje en el nivel medio mientras que el 28,6% en el alto. Respecto al profesional de psicología el 33,3% se ubicó en el nivel bajo, el 40% en el medio y el 26,7% en el alto, respecto a los presionales de enfermería el 61,9% se ubicó en el nivel bajo, el 33,3% en el medio y el 4,8% en el alto y el profesional nutricionista se ubico el 35,7% en el nivel bajo, un 57,1% en el medio y el 7,2% en el alto.

Tabla 7

Distribución de los niveles de compromiso organizacional según ingresos mensuales en los trabajadores del área de salud y bienestar de la empresa CONFIAF S.A.C de Lima, 2021

Compromiso organizacional	Ingreso mensual							
	1000 a 2000		2001-3000		3001 -4000		Mas de 4000	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	26	68,4	16	50	2	14,3	0	0,0
Medio	10	26,3	10	31,3	8	57,1	4	66,7
alto	2	5,3	6	18,8	4	28,6	2	33,3
Total	38	100,0	32	100,0	14	100,0	6	100,0

Elaboración propia

La distribución de los niveles del compromiso organizacional según la remuneración mensual recibida en los trabajadores evaluados se ubicó de la siguiente manera: los que reciben un ingreso de 1000 a 2000 soles mensuales, en un 68,4% se ubico en un nivel bajo mientras que el 26,3% en el medio y el 5,3% en el alto, de otro lado los que tienen ingreso entre 2001 y 3000 soles, el 50% se ubico en el nivel bajo, el 32,3% en el medio y el 18,8% en el alto, respecto a los profesionales que tienen un ingreso de 3001 a 4000, el 14,3% se ubicó en el nivel bajo, mientras que el 57,1 en el medio y el 28,6% en el alto; finalmente, los que tiene un ingreso mayor a 4000 soles; el 66,7% se ubicó en el nivel medio y el 33,3% en el nivel alto.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Uno de los elementos fundamentales en la actualidad dentro de las organizaciones, tiene que ver con la gestión del talento humano, y de manera específica el compromiso organizacional, por que de ella va a depender que la productividad en la empresa crezca pero más aún el ambiente donde se labore sea uno donde el colaborador se sienta a gusto y complacido.

Es por ello que el presente trabajo buscó evidenciar la realidad respecto al fenómeno del compromios organizacional en un sector que en los tiempos esta siendo muy sensible como lo es el de salud, se sabe que la actual coyuntura de crisis sanitaria con la que se ha

visto envuelta el mundo ha repercutido en la forma de como sentirse y vivir dentro de los ambientes de salud.

En concordancia con el objetivo general, los resultados señalan que el 48,8% se ubicó en el nivel bajo, mientras que el 35,6% en el nivel medio y el 15,6% en el alto; resultados variados se han encontrado como el de Suazo (2019) quien evidenció que el 74,9% de los trabajadores se ubicó en un nivel medio, mientras que en el nivel alto el 12,7% y sólo un 7,9% en el nivel bajo, si bien se observa los resultados son diferentes, esto se debe entender a la luz de la realidad en que vive el mundo, de otro lado el estudio citado fue realizado en una empresa de rubro diferente a del presente informe, cabe la posibilidad que es asea una circunstancia que evidencia la difencia porcentual la OIT (2020) señala que el personal sanitario, que deben recibir asistencia psicológica debido a los altos niveles de estrés por el exceso de trabajo y por la exposición al virus.

En ese sentido debe entenderse que las condiciones laborales brindadas por la organización y los factores personales juegan un rol importante en las manifestaciones del compromiso organizacional; Meyer y Allen (1991) señalan la importancia de reconocer que cuando se habla de compromiso organizacional se hace referencia a la relación que existe entre el recurso humano y la organización y que permite valorar la intencionalidad de trabajador en continuar o retirarse de dicha organización.

Ahora se hace referencia a los resultados obtenidos en relación de la distribución de los componentes del compromiso organizacional; en el caso de afectivo, se halló que el 35,6% se ubico en el nivel bajo, mientras que el 50% en el medio y el 14,4% en el alto; estos datos observados dan cuenta que los trabajadores evaluados gfalla desarrollar lazos emocionales con la organización que oermitan que se geste el compromiso organizacional. según la planteado por Robbins (2004) la confianza sería uno de los elementos que contribuyen al fortalecimiento de los lazos entre el trabajador y la organización, pero es importante señalar que la permanencia dentro de la organización es un elemento fundamental. Además Robbins (2004) plantea elementos fundamentales para la consagración de los lazos emocionales y son: la integridad compuesta por la honestidad y veracidad; la competencia, referida a las competencias profesionales y

personales del colaborador; congruencia que implica la capacidad para enfrentar y resolver diversas situaciones; lealtad, señalada como aquel compromiso que tiene la persona para defender los intereses de la organización; franqueza como el valor que posee la persona y con la cual asume un comportamiento ético.

Debe entenderse lo manifestado por Robbins, atendiendo al marco conceptual que plantea Meyer y Allen (1991), que el componente afectivo está referido a los aspectos emocionales consagrados dentro de la organización: cuando la organización cubre necesidades, generalmente de índole psicológica, genera en el colaborador la necesidad de pertenencia y sentirse a gusto en la organización.

Respecto al componente de continuidad los resultados señalan que el 47,8% se ubicó en el nivel bajo, así mismo el 50% en el nivel medio y el 2,2% en el alto. Estos datos indicarían que los sujetos estarían evaluando la posibilidad de cambiar de organización por una que les permita asegurar las retribuciones económicas; se debe señalar que los encuestados solo tienen contrato por locación de servicios o contratos anuales, Meyer y Allen (1991) señalan que el compromiso de Continuidad está asociada a la valoración que hace el colaborador a nivel económico, psicológico y hasta físico; de su posibilidad de abandonar la organización, si esa valoración indica un alto costo para él, entonces se considera que hay un elevado compromiso con la organización. Chiavenato (2004), señala que una de las limitaciones actuales es la denominada fidelidad que exigían las instituciones a sus colaboradores anteriormente; en la actualidad se ha variado la forma de concepción del colaborador, ya que se le considera como un elemento que aporta su talento y sus capacidades. De otro lado, Meyer y Allen (1991) evidenciaron asociación positiva entre el compromiso de continuidad y la percepción del estatus que genera el cargo que ocupa el colaborador y aunado a ello el nivel de ingreso y la estabilidad económica con la que goza dicho colaborador.

En torno al componente normativo los resultados señalan que el 31,1% en el nivel bajo, mientras que el 61,1% en el medio y el 7,8% en el alto. Resultados similares fueron hallados por Pineda (2017) quien evidenció un 64,3% en un nivel medio en trabajadores

de un hospital en Trujillo. Ramos (2005) señala que este componente está señalado como el total de normas que rigen el desempeño laboral del trabajador y éstas son de índole cultural y familiar. Para Meyer y Allen (1991), la fidelidad del colaborador con la organización se hace notorio cuando éste se siente comprometido con ella por haber dado la oportunidad de crecer y desarrollarse; en tal sentido Goman (1992) advierte dos componentes de la fidelidad; uno interno que está ligado a lo afectivo, a lo solidario y la unión; el segundo lo externo, se manifiesta en los diversos comportamientos que emite el colaborador. En la actualidad las organizaciones están obligadas a desarrollar estrategias que generen una visión positiva de ellas por parte de sus colaboradores para poder mantenerlos como parte de su equipo. La fidelidad está llena de valores y principios que hacen que los colaboradores cumplan con los compromisos asumidos implícita o explícitamente con la organización. Morales (2004) La naturaleza del compromiso normativo y afectivo es de carácter emocional, por que el trabajador vive sentimientos de permanencia en la organización, de otro lado este componente liga al colaborador a desarrollar proyectos con el mismo compromiso, aunque no con la misma fuerza con la que asumiría con un compromiso afectivo Arciniega (2002).

Respecto a los resultados del compromiso organizacional según el sexo de los trabajadores se halló que las mujeres en un 56% se ubicó en el nivel bajo, mientras que el 32% en el medio y el 12% en el alto; de otro lado respecto a los hombres, el 40% se ubicó en nivel bajo y de igual proporción en el nivel medio y un 20% en el nivel alto. Rusbult y Farrel (sf) evidenciarón que el sexo no es un factor que pueda estar asociado a la generación de un buen compromiso organizacional.

Respecto a los resultados del compromiso organizacional según la profesión que tiene los evaluados se halló que el profesional Médico general en un 61,5% se ubicó en el nivel bajo, el 23,1% en el medio y el 15,4% en el alto; el Médico especialista en 35,7% se ubicó en el nivel bajo y en el mismo porcentaje en el nivel medio mientras que el 28,6% en el alto. Respecto al profesional de psicología el 33,3% se ubicó en el nivel bajo, el 40% en el medio y el 26,7% en el alto, respecto a los presionales de enfermería el 61,9% se ubicó en el nivel bajo, el 33,3% en el medio y el 4,8% en el alto y el profesional

nutricionista se ubico el 35,7% en el nivel bajo, un 57,1% en el medio y el 7,2% en el alto. Meyer y Allen (1991) evidenciaron asociación positiva entre el compromiso y la percepción del estatus que genera el cargo que ocupa el colaborador y aunado a ello el nivel de ingreso y la estabilidad económica con la que goza dicho colaborador.

Finalmente en relación a la distribución de los niveles según en ingreso económico que perciben los trabajadores se halló que los que reciben un ingreso de 1000 a 2000 soles mensuales, en un 68,4% se ubico en un nivel bajo mientras que el 26,3% en el medio y el 5,3% en el alto, de otro lado los que tienen ingreso entre 2001 y 3000 soles, el 50% se ubico en el nivel bajo, el 32,3% en el medio y el 18,8% en el alto, respecto a los profesionales que tienen un ingreso de 3001 a 4000, el 14,3% se ubicó en el nivel bajo, mientras que el 57,1 en el medio y el 28,6% en el alto; finalmente, los que tiene un ingreso mayor a 4000 soles; el 66,7% se ubicó en el nivel medio y el 33,3% en el nivel alto. Zamora (2009), manifiesta que el compromiso esta presente en tanto los colaboradores hacen una valoración de los beneficios que recibe en comparación con lo que podría recibir en una nueva organización; debe entenderse. De otro lado, Meyer y Allen (1991) evidenciaron asociación positiva entre el compromiso de continuidad y el nivel de ingreso y la estabilidad económica con la que goza dicho colaborador.

CONCLUSIONES

Se concluye que el 48.8% de la evaluados presenta un comórmiso organizacional bajo lo que implica que la institución no esta cumpliendo con las demandas por los colaboradores hay de igual modo aspectos personales de los colaboradores no están contribuyendo en la generación del compromiso organizacional.

Respecto al componente afectivo se concluye, que los trabajadores se ubicaron en un 35,6% en un nivel bajo y el 50% en el medio, ello debe entenderse como carencias a nivel emocional en el ambiente de la organización.

Respecto al componente de continuidad se concluye que el 47,8% se ubicó en el nivel bajo y el 50% en el medio, lo que indica que hay una tendencia a abandonar la organización debido a que no sienten que las retribuciones o beneficios sean suficientes para satisfacer sus necesidades.

En relación al componente normativo se concluye que el 61,1% se ubicó en el nivel medio y el 31,1% en el bajo, de lo que se deduce que hay pocas iniciativas de parte de la organización en generar fidelización de sus colaboradores.

Del análisis del compromiso organizacional según sexo se concluye que el 56% de las mujeres se ubicó en el nivel bajo y el 32% en el nivel medio; respecto a los hombres el 40% se ubicó en el nivel bajo y la misma proporción en el nivel medio, de otro lado los hombres alcanzaron en un 20% ; si bien el diseño metodológico no alcanza para realizar comparación, se evidencia que las mujeres presentan menos compromiso organizacional.

Del análisis de los resultados en relación a la profesión se concluye, que los médicos generales y las enfermeras de manera mayoritaria se ubicaron en el nivel bajo, mientras que los médicos especialistas y psicólogos alcanzaron niveles medios y altos, Finalmente respecto a la valoración del compromiso organizacional según el nivel de ingreso se concluye que a medida que el nivel de ingreso aumenta el compromiso también.

RECOMENDACIONES

Se recomienda al gerente de la institución tomar en cuenta estos resultados con los que permitan evaluar la realidad del compromiso organización en la institución y puedan realizar acciones que permita mejorarla; así mismo se debe tomar en cuenta los resultados por cada componente para poder direccionar las acciones respectivas.

A aquellos que se encuentran interesados en realizar estudios con la variables compromiso organizacional se recomienda profundizar en su análisis extendiendo a poblaciones mas amplias, así mismo realizar trabajos de alcance analítico que permita determinar cuales son los factores asociados al compromiso organizacional, especialmente en personal asistencial.

Asi mismo se recomienda realizar estudios que permitan conocer si hay diferencias según sexo en el compromiso organizacional.

Referencias bibliográficas

Almanza, M., & Archundia, E. (2015). *El outsourcing y la planeación fiscal en México*. México: Universidad de Guanajuato.

- Arbaiza, L. (16 de junio de 2021). *El Peruano*. Obtenido de <https://elperuano.pe/noticia-compromiso-laboral-50879.aspx%206/2/2017>
- Arciniega L. (2002). *Compromiso organizacional en México: ¿Qué es lo que hace que la gente se ponga la camiseta?*. Consultado el 19 de marzo de 2009 en: <http://direccionestrategica.itam.mxUploader/material/ArticulosLuisArciniegaCOMPROMISOORGANIZACIONAL.pdf>
- Asiri, S. A., Rohrer, W. W., Al-Surimi, K., Da'ar, O. O. y Ahmed, A. (2016). The association of leadership styles and empowerment with nurses' organizational commitment in an acute health care setting: a cross-sectional study. *BMC Nursing*, 15(1), 1-10.
- Bayona, C. y Goñi S. (2007). *Compromiso organizacional*. <http://www.ucm.es/BUCM/computdoc/s/10005/101968381.htm>
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México DF: Thomson
- Chuquillin-Cortez, L. y Yopla-Coronado, M. (2019). *Proceso de la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los colaboradores nombrados de la Municipalidad distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2018*. (tesis de licenciatura) Universidad Privada del Norte. Perú. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/23073>
- Córdoba C. (2005). *Compromiso organizacional en empleados contratados por empresas de trabajo temporal (ETT)*. (Tesis de licenciatura). Universidad Católica. Perú
- De La Cruz, E. (2017). *El Compromiso Organizacional*. Soria: Universidad de Valladolid.
- Frkovich-Mallqui, B. (2018) *Relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional*. (Tesis de Licenciatura) Pontificia Universidad Católica del Perú. http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13624/BRATZO_FRKOVICH_RELACION_ENTRE_LOS_ESTILOS_DE_LIDERAZGO_Y_EL_COMPROMISO_ORGANIZACIONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gallardo, E. & Triadó, X. (2007). *Revisión de las aportaciones teóricas sobre el compromiso organizativo: ¿acaso importan las actitudes?* XXI Congreso anual

- de la Academia Europea de Dirección y Economía de la Empresa, 6 – 8 de junio, Universidad Rey Juan Carlos – Madrid.
- Goman C. (1992). An Examination of Adams “Theory of Inequity” en *Administrative Academy of Management Journal*. pp. 37-39.
- Heifetz R. (1997). *Liderazgo sin respuestas fáciles*. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica S. A.
- Hernández R. y Mendoza, R (2018). *Metodología de la investigación*. México D. F.: Mc Graw Hill / Interamericana Editores S. A.
- Johnson, R. & Chang, C. (2006). “I” is to continuance as “we” is to affective: The relevance of the self-concept for organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 27. 549 - 570.
- Medina, R. (2018). *Síndrome de burnout y compromiso organizacional en el personal administrativo en los centros de educación superior*. (Tesis de Maestría). Universidad técnica de abanto, Abanto. Ecuador.
<http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/27276/1/19%20GTH.pdf>
- Meyer, J. y Allen, N. (1991): A three component conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 01, pp. 61-89.
- Morales J. (2004). *Fidelidad*. Madrid: Ediciones Rialp.
- Peña, M., Díaz, M., Chávez, A., & Sánchez, C. (2016). El Compromiso Organizacional Como Parte Del Comportamiento De Los Trabajadores De Las Pequeñas Empresas. *Revista Internacional Administracion & Finanzas*, 9 (5) 95-105.
- Pineda-Gonzalez, M. (2017) *Clima laboral y compromiso organizacional en trabajadores del hospital I la Esperanza de Trujillo*. (tesis de Licenciatura) Universidad Privada del Norte-Perú. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/11425>
- Pompilla Y. (2017). *Estrés laboral y compromiso organizacional en colaboradores de un contact center de Lima Metropolitana, 2017*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo. Lima
- Ramos A. (2005). *El Compromiso Organizacional y su relación con el desempeño docente de los Profesores del Programa Universitario de Inglés de la Universidad de Colima*. (Tesis de Maestría). Universidad de Colima, México.
- Robbins S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México DF: Pearson Education.

- Rodríguez, A. (2014). *Psicología de las organizaciones*. Barcelona: Editorial UOC, Oberta UOC Publishing S.L.
- Schermerhorn J., Hunt, J. y Osborn, R. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México DF: Prentice.
- Siliceo A., Cásares D., y Gonzales J. (1999). *Liderazgo, Valores y Cultura Organizacional*. México D. F.: Mc Graw Hil / Interamericana S. A. de CV.
- Suazo-Tuesta, C. (2019). *Síndrome de Burnout y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de Lima Metropolitana, 2018*. (Tesis de Licenciatura) Universidad Privada del Norte-Perú. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/22461>
- Zamora, G. (2009). Organizational Commitment of chilean teachers and theirs relationship to intention to remain in their schools. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 41, 03, pp. 445-460

Anexos y apéndice

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

A continuación, se presenta una serie de frases relativamente cortas, las cuales usted deberá responder con la mayor sinceridad posible y de acuerdo con sus propias experiencias. Recuerde no hay respuestas "buenas" o "malas". Marque con un aspa (x) las respuestas tomando en cuenta la siguiente escala. La información que brindará será totalmente confidencial.

1.-	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización	1	2	3
2.-	Creo que no estaría bien dejar esta organización, aunque me vaya a beneficiar el cambio	1	2	3
3.-	Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí	1	2	3
4.-	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema	1	2	3
5.-	Creo que debo mucho a esta organización	1	2	3
6.-	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo	1	2	3
7.-	Trabajar en esta organización significa mucho para mí	1	2	3
8.-	Esta organización se merece mi lealtad	1	2	3
9.-	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo	1	2	3
10.-	En esta organización me siento como en familia	1	2	3
11.-	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización	1	2	3
12.-	Si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas	1	2	3
13.-	Estoy orgulloso de trabajar en esta organización	1	2	3
14.-	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización	1	2	3
15.-	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí	1	2	3
16.-	No me siento emocionalmente unido a esta organización	1	2	3
17.-	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí	1	2	3
18.-	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo	1	2	3
19.-	Me siento parte integrante de esta organización	1	2	3
20.-	Ahora mismo, trabajo en esta organización más porque lo necesito que porque yo quiera	1	2	3
21.-	Podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista	1	2	3

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

Sexo: masculino () femenino ()

Edad:

Profesion

Tiempo de servicio (en años)

Condición laboral: Contrato CAS () contrato 728 () nombrado ()

Cargo que ocupa

Ingreso mensual: de 1000 a 2000 () de 2001 a 3000 () de 3001 a 4000 () mas ()

ANEXO 3

BASE DE DATOS

2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2
3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2
3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3
3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3
3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3
3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3
2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2
2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	2	1	3	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2
2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3
2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1
3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1
1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2
2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2
2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2
3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2
2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2
2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3
2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1
2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2
2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2
1	1	2	1	1	2	1	2	1	3	1	1	3	2	1	2	2	1	2	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1
1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3

3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
2	1	1	2	2	3	2	2	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2
1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	3	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1
3	2	3	3	3	2	2	3	1	3	2	2	3	3	1	3	1	2	3	2	2
1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1
3	1	1	2	1	3	2	2	1	2	2	2	3	2	1	3	1	2	3	1	2
1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2
3	1	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	1	2	2	3	2	1	2	1	3
1	2	1	3	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2
3	2	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2
1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2
2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	3	1	2	1	1	2	1	1	2	2	3
2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2
1	3	3	1	1	2	1	1	1	2	1	3	2	1	2	1	2	1	1	3	1
1	3	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	3
2	1	1	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	3	1	1	2	2	1	2	1
3	2	2	1	1	3	2	2	2	3	1	2	2	1	3	2	2	2	1	3	2
1	1	2	1	2	3	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1
1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2
1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2
3	2	3	1	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	1	1	2	2	1	2	1
2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1
1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1
2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	3	1	2	1	3
2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2
1	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2
1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2
1	3	2	1	1	3	2	2	1	3	2	1	1	1	3	2	2	2	1	1	1
2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2
1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1
1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1
3	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	3	2	2
1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1
2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	1	1	2	1	2	2	1	1	1
2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2
3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

2	1	2	2	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	1
1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	3
1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2
2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	1	1
1	2	1	1	2	2	1	2	3	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1
3	2	3	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2
1	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1
1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2
3	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2
3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	1	2	1	1
1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	3
1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	2	2	1	1	2	1	1	1	3
2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	3	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2
1	1	1	2	1	2	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2
2	3	2	2	2	1	1	1	3	2	2	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2
3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	1	3	2	2	2	3	2	1