



## **FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE DOS  
POLICLÍNICOS DEL DISTRITO DE SURQUILLO, LIMA METROPOLITANA –  
2023

**Línea de investigación:  
Desarrollo empresarial**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología con  
mención en psicología organizacional

### **Autora**

Luyo García, Noelia Ernestina

### **Asesora**

Carbonel Paredes, Elsa Artemia

ORCID: 0009-0009-2472-3557

### **Jurado**

Figueroa Gonzales, Julio Lorenzo

Vásquez Vega, Eda Janette

Talledo Sánchez, Karim Elisa

**Lima - Perú**

**2025**



# COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE DOS POLICLÍNICOS DEL DISTRITO DE SURQUILLO, LIMA METROPOLITANA – 2023

## INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

23%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

15%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1

[repositorio.uncp.edu.pe](https://repositorio.uncp.edu.pe)

Fuente de Internet

5%

2

[hdl.handle.net](https://hdl.handle.net)

Fuente de Internet

3%

3

Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal

Trabajo del estudiante

3%

4

[www.medigraphic.com](http://www.medigraphic.com)

Fuente de Internet

2%

5

[dialnet.unirioja.es](http://dialnet.unirioja.es)

Fuente de Internet

2%

6

[www.scielo.org.pe](http://www.scielo.org.pe)

Fuente de Internet

2%

7

[repositorio.utelesup.edu.pe](https://repositorio.utelesup.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

8

[journals.continental.edu.pe](https://journals.continental.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

9

[repositorio.unas.edu.pe](https://repositorio.unas.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

10

[repositorio.ulima.edu.pe](https://repositorio.ulima.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

11

[alicia.concytec.gob.pe](http://alicia.concytec.gob.pe)

Fuente de Internet

1%

[repositorio.ucv.edu.pe](https://repositorio.ucv.edu.pe)



Universidad Nacional  
**Federico Villarreal**

**VRIN**

VICERRECTORADO  
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE DOS

POLICLÍNICOS DEL DISTRITO DE SURQUILLO, LIMA

METROPOLITANA – 2023

Línea de investigación: Desarrollo empresarial

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología con mención en  
psicología organizacional

Autora:

Luyo García, Noelia Ernestina

Asesora:

Carbonel Paredes, Elsa Artemia

ORCID: 0009-0009-2472-3557

Jurado

Figuroa Gonzales, Julio Lorenzo

Vásquez Vega, Eda Janette

Talledo Sánchez, Karim Elisa

Lima - Perú

2025

**Pensamiento**

No soy lo que me sucedió.  
Soy lo que elegí ser.  
Carl Jung

### **Dedicatoria**

A mis queridos padres, quienes desde el cielo me guían y me inspiran. Su amor, apoyo y sacrificio han sido la fuerza motriz detrás de mi perseverancia y dedicación. Esta tesis es un tributo a su memoria y un testimonio de la influencia que han tenido en mi vida.

A mis ex suegros por el respaldo, su confianza y entendimiento que me han proporcionado en mi vida, por el cariño que me brindan diariamente y la asistencia que me han proporcionado para lograr mis objetivos.

A mis hijos por acompañarme en este trayecto, quienes siempre han estado a mi lado ofreciéndome su apoyo y entendimiento, los cuales son mi motivación para esforzarse diariamente.

A mis profesores por su compromiso durante este periodo, al transmitir sus saberes a lo largo de toda la educación universitaria, promoviendo un aprendizaje de mayor calidad y excelencia para poder convertirme en una destacada profesional.

### **Agradecimientos**

Deseo expresar mi gratitud a Dios todopoderoso que me ha facilitado lograr este objetivo, proporcionándome las energías, la salud y el estímulo requeridos para finalizar esta relevante fase profesional.

A mis hijos, por su entendimiento y todo el respaldo que me proporcionaron durante estos años de constante preparación y estudio, por asistirme e impulsarme con paciencia y amor.

A la Escuela de Psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal, por ofrecerme la posibilidad de convertirme en una profesional. De alguna manera, me han respaldado en la ejecución de esta tesis.

De manera muy especial al Dr. Luis Alberto Diaz Hamada, por su consejos en el aspecto metodológico y estadístico.

A mi asesora de tesis Dra. Elsa Artemia Carbonel Paredes, la cual puso toda su dedicación en brindarme los conocimientos necesarios, motivándome

## Índice

	Página
Resumen	9
Abstract	10
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1.Descripción y formulación del problema	12
1.2. Antecedentes	15
1.3 Objetivos	40
- Objetivo General	40
- Objetivos Específicos	40
1.4 Justificación de la investigación	40
1.5 Hipótesis	42
II. MARCO TEÓRICO	45
2.1 Bases teóricas de compromiso organizacional	45
III. METODO	63
3.1 Tipo de investigación	63
3.2 Ámbito espacial y temporal	64
3.3. Variables	64
3.4 Población y muestra.	65
3.4.1 Población	65
3.4.2 Muestra	65
3.4.3 Características de la muestra	65
3.5 Instrumento	69
3.6 Procedimiento	74

3.7. Análisis de los datos	75
IV: RESULTADOS	76
V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS	86
VI: CONCLUSIONES	96
VII.RECOMENDACIONES	97
VIII. REFERENCIAS	98
IX. ANEXO	111

## Índice de tablas

N° Tabla		Página
1	Actitudes asertivas del trabajador	
2	Antecedentes de los componentes de los tres tipos de compromiso organizacional	
3	Operacionalización de la variable de investigación	
4	Distribución según sexo	
5	Distribución según sedes.	
6	Distribución según grupos etarios.	
7	Distribución según condición laboral	
8	Confiabilidad de la escala.	
9	Escala: afectivo	
10	Escala: continuo	
11	Escala: normativo	
12	Análisis de ítems con el puntaje total de la escala de compromiso organizacional	
13	Análisis de las dimensiones con el puntaje total de la escala de compromiso organizacional	
14	Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra	
15	Niveles en la escala de compromiso organizacional	
16	Niveles en la dimensión compromiso afectivo	
17	Niveles en la dimensión compromiso continuo	
18	Niveles en la dimensión compromiso normativo	
19	Modelo 1 de regresión lineal	

- 20 Diferencias de compromiso organizacional y sus dimensiones según sexo
- 21 Diferencia de compromiso organizacional y sus dimensiones según institución de salud
- 22 Diferencias de compromiso organizacional y sus dimensiones según condición laboral
- 23 Diferencias de compromiso organizacional y sus dimensiones según grupos etarios

## Índice de figuras

<b>Nº de figura</b>		<b>Página</b>
1	Representación de la distribución según sexo	
2	Representación de la distribución según sede laboral	
3	Representación según grupos etarios.	
4	Representación según condición laboral.	
5	Representación de los Niveles en la escala de compromiso organizacional	
6	Representación de los Niveles en la dimensión compromiso afectivo	
7	Representación de los Niveles en la dimensión compromiso continuo	
8	Representación de los Niveles en la dimensión compromiso normativo	

## RESUMEN

El estudio tuvo un enfoque descriptivo y un diseño no experimental, con la finalidad de identificar los niveles, así como analizar la asociación y comparación del compromiso organizacional en trabajadores de la salud pertenecientes a dos policlínicos del distrito de Surquillo, Lima Metropolitana, durante el año 2023. Para el análisis se consideraron variables sociodemográficas y laborales como sexo, grupos etarios, condición laboral y tipo de institución de salud. La recolección de datos se realizó mediante la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991), aplicada a una muestra de 150 colaboradores del sector salud. Los resultados evidenciaron que el instrumento presentó adecuadas propiedades psicométricas, confirmándose su validez de constructo y una confiabilidad interna altamente satisfactoria, con un coeficiente alfa de Cronbach de 0.966. Respecto a los niveles generales de compromiso organizacional, se observó una mayor concentración en los niveles moderado y alto, mientras que una menor proporción de participantes se ubicó en los niveles muy bajo y muy alto. En el análisis por dimensiones, el compromiso afectivo mostró predominio en los niveles altos, el compromiso de continuidad se concentró principalmente en el nivel moderado y el compromiso normativo presentó mayor presencia en los niveles moderado y alto. Asimismo, los resultados indicaron que los grupos etarios explicaron un mayor porcentaje de variabilidad del compromiso organizacional, seguidos por la condición laboral. Finalmente, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas según sexo ni tipo de institución; sin embargo, sí se identificaron diferencias significativas en función de la edad y la condición laboral de los trabajadores.

*Palabras clave:* compromiso organizacional, personal de salud, policlínicos, Surquillo, Lima Metropolitana.

## ABSTRACT

This study adopted a descriptive approach with a non-experimental design and aimed to identify the prevailing levels, as well as to analyze the association and comparison of organizational commitment among healthcare workers from two outpatient clinics located in the district of Surquillo, Metropolitan Lima, during 2023. Sociodemographic and occupational variables such as sex, age groups, employment status, and type of healthcare institution were considered in the analysis. Data were collected using the Organizational Commitment Scale developed by Meyer and Allen (1991), which was administered to a sample of 150 healthcare employees. The results demonstrated that the instrument exhibited adequate psychometric properties, confirming its construct validity and a very high level of internal consistency, with a Cronbach's alpha coefficient of 0.966. Regarding overall organizational commitment, most participants were classified within the moderate and high levels, while a smaller proportion was found at the very low and very high levels. Dimension-specific findings indicated that affective commitment was predominantly represented at higher levels, continuance commitment was mainly concentrated at the moderate level, and normative commitment showed a greater presence at moderate and high levels. Additionally, age groups accounted for the largest proportion of variability in organizational commitment, followed by employment status. Comparative analyses revealed no statistically significant differences according to sex or type of healthcare institution. However, significant differences were identified when organizational commitment was examined based on age and employment condition.

*Keywords:* organizational commitment, healthcare workers, outpatient clinics, Surquillo, Metropolitan Lima.

## I. INTRODUCCIÓN

En el contexto actual, las organizaciones se enfrentan a entornos altamente dinámicos y competitivos que trascienden los límites locales y regionales, proyectándose hacia escenarios de alcance global. Esta realidad exige no solo la incorporación de personal técnicamente competente, sino también de trabajadores que se identifiquen con la organización y asuman un rol activo dentro de ella, manifestando actitudes favorables hacia su trabajo y hacia la institución en la que se desempeñan. En este sentido, resulta insuficiente que los colaboradores experimenten únicamente satisfacción laboral; es fundamental que desarrollen un compromiso sostenido que contribuya de manera directa al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Bajo esta perspectiva, el compromiso organizacional se consolida como una variable de especial relevancia dentro del ámbito de las ciencias organizacionales, particularmente en contextos laborales de países en vías de desarrollo, donde las condiciones estructurales y sociales demandan mayores esfuerzos de cohesión y permanencia laboral. Diversos autores han señalado que el compromiso organizacional no solo favorece el desempeño y la estabilidad institucional, sino que también constituye un indicador relevante de mejora en la calidad de vida de los trabajadores (Gospel, 2003). Asimismo, Lok y Crawford (2001), advierten que, si bien no todos los estudios evidencian relaciones consistentes, el compromiso organizacional y la satisfacción laboral suelen presentarse estrechamente vinculados, configurándose como constructos conceptualmente próximos.

En concordancia con lo expuesto, la presente investigación tuvo como objetivo general determinar los niveles, así como analizar la asociación y comparación del compromiso organizacional en el personal de salud de dos policlínicos del distrito de Surquillo, Lima

Metropolitana, durante el año 2023, considerando variables como sexo, grupos etarios, condición laboral y tipo de institución de salud.

El estudio se organiza en cinco capítulos. El primero aborda el planteamiento del problema, los antecedentes nacionales e internacionales, los objetivos, las hipótesis y la justificación de la investigación. El segundo capítulo desarrolla el marco teórico que sustenta las variables analizadas. El tercero describe la metodología y los instrumentos utilizados. En el cuarto se presentan los resultados obtenidos, mientras que en el quinto se discuten los hallazgos. Finalmente, se exponen las conclusiones, recomendaciones y anexos correspondientes.

## **1.1. Descripción y formulación del problema**

### ***1.2.1. Descripción del problema***

En los últimos años, el sector salud ha enfrentado una presión sostenida como consecuencia de la emergencia sanitaria ocasionada inicialmente por la COVID-19 y, posteriormente, por la aparición de nuevas variantes y otras enfermedades de alta incidencia, como el dengue. Esta situación ha generado una sobrecarga significativa en la red de atención de salud, tanto en Lima Metropolitana como en diversas regiones del país, afectando de manera directa el desempeño del personal sanitario y la calidad del servicio brindado en los establecimientos donde laboran.

La elevada y constante demanda de atención por parte de los usuarios ha superado la capacidad operativa de muchos centros de salud, principalmente debido a la insuficiencia de personal. Esta limitación se refleja en la postergación de citas médicas y en tiempos de espera prolongados, lo que incrementa el malestar y la insatisfacción tanto de los pacientes como de sus familiares. Frente a esta realidad, algunos usuarios recurren a estrategias como exagerar la gravedad de sus síntomas para acceder a los servicios de emergencia, situación que obliga al personal de salud a tomar decisiones complejas respecto a la priorización de casos según su nivel

de riesgo clínico. Estas circunstancias derivan en constantes reclamos por la atención recibida en las instituciones públicas y, en muchos casos, impulsan a los usuarios a buscar servicios privados, los cuales resultan costosos y poco accesibles para gran parte de la población.

Desde una perspectiva organizacional, el capital humano se encuentra inmerso en dinámicas laborales que demandan el ejercicio de roles de liderazgo y el fortalecimiento de diversas formas de compromiso, las cuales inciden en el desempeño laboral. No obstante, estos procesos suelen estar orientados principalmente a la satisfacción individual, mientras que la organización interviene como un agente que condiciona dichas aspiraciones (Castro y Martins, 2010; Salgado et al., 1996; Tejero y Fernández, 2009; Vecina et al., 2009; Yáñez et al., 2010).

En el ámbito de la salud, la gestión y la promoción constituyen espacios relevantes de intervención profesional, en los que el Estado desempeña un rol fundamental al impulsar el desarrollo humano a través de políticas públicas orientadas a la salud, la educación y el empleo. Sin embargo, el funcionamiento del sistema sanitario requiere de profesionales comprometidos con poblaciones vulnerables, dado que sobre esta base se construyen redes de apoyo y desarrollo local sostenibles (Barranco et al., 2010).

Asimismo, se ha evidenciado una alta rotación de jefaturas y cargos gerenciales, fenómeno que se ha intensificado durante el periodo de pandemia, generando tensiones laborales, conflictos interpersonales, ausentismo y licencias frecuentes. Estas condiciones afectan negativamente la productividad, deterioran las actitudes laborales y debilitan el compromiso organizacional del personal de salud, dificultando el cumplimiento de los objetivos institucionales (Peña-Robles et al., 2021).

De manera paralela, los profesionales de la salud enfrentan conflictos entre su compromiso con la organización y su vocación profesional, lo que produce elevados niveles de estrés,

modificaciones en la conducta laboral y cambios en la relación con la institución (Peña-Robles et al., 2021). En este contexto, el personal sanitario constituye el recurso más valioso de las organizaciones de salud, por lo que resulta indispensable implementar políticas y programas orientados a mejorar su calidad de vida laboral (Ledezma, 2017; Aguilar-Morales, 2010).

El compromiso organizacional se configura, así, como un factor clave para el diseño de estrategias que promuevan un mejor desempeño laboral y una mayor eficiencia en el cumplimiento de las funciones asignadas (Bóhrt et al., 2014). Las instituciones reconocen la importancia de variables como la satisfacción laboral y el compromiso organizacional para asegurar un desempeño adecuado y una mejor calidad de vida en el trabajo (Chiang et al., 2021).

En el caso específico de las instituciones objeto de estudio, se ha identificado un bajo nivel de compromiso laboral asociado a la falta de reconocimiento, la percepción de sobrecarga de trabajo, la escasa flexibilidad ante situaciones laborales, la insuficiencia de programas de capacitación, los bajos niveles remunerativos y la excesiva demanda de tareas. Estas condiciones han generado insatisfacción, desmotivación y desinterés en el personal de salud, afectando su involucramiento con la organización y el cumplimiento eficiente de sus funciones.

### ***1.1.2. Formulación del problema***

#### **- Problema general**

¿De qué manera se manifiestan los niveles, cómo se relacionan y en qué medida difieren el compromiso organizacional en el personal de salud que labora en dos policlínicos del distrito de Surquillo, Lima Metropolitana, durante el año 2023, considerando las variables sexo, grupo etario, condición laboral y tipo de institución de salud?

## - Problemas específicos

¿Cuáles son los indicadores de confiabilidad que presentan las escalas utilizadas para evaluar el compromiso organizacional en el personal de salud de dos policlínicos del distrito de Surquillo, Lima Metropolitana, en el año 2023?

¿Qué niveles se evidencian en el compromiso organizacional y en cada una de sus dimensiones en el personal de salud de dos policlínicos del distrito de Surquillo, Lima Metropolitana, durante el año 2023?

¿Cuál de las variables sociodemográficas y laborales —sexo, grupos etarios, condición laboral o tipo de institución de salud— explica en mayor medida la variabilidad del compromiso organizacional en el personal de salud evaluado?

¿Existen diferencias estadísticamente significativas en los promedios del compromiso organizacional y de sus dimensiones en el personal de salud de dos policlínicos del distrito de Surquillo, Lima Metropolitana, según sexo, grupos etarios, condición laboral y tipo de institución de salud?

## 1.2. Antecedentes de la investigación

### 1.2.1. Antecedentes Internacionales

Cáceres-Lozano et al. (2023), Colombia, Objetivo: Analizar la relación entre bienestar laboral y compromiso organizacional. Muestra: No aplica (revisión de literatura). Instrumento: Revisión sistemática de artículos científicos en bases de datos especializadas, mediante descriptores, operadores booleanos y criterios de inclusión/exclusión. Resultados: Se evidenció una relación bidireccional entre bienestar laboral y compromiso organizacional. El bienestar

favorece el compromiso del trabajador y este contribuye al logro de objetivos institucionales y personales.

Ross-Pincheira (2023), Chile, su Objetivo: Determinar el nivel de compromiso organizacional en profesionales y técnicos de enfermería. Muestra: 305 funcionarios hospitalarios. Instrumento: Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991). Resultados: Se halló un nivel medio con tendencia alta, destacando el compromiso afectivo. El compromiso de continuidad fue el más bajo y el compromiso afectivo aumentó con la edad.

Vera y Ayala (2023), Ecuador Objetivo: Analizar la relación entre clima laboral y compromiso organizacional. Muestra: 310 trabajadores del Hospital Universitario de Guayaquil. Instrumento: Cuestionarios de clima laboral y compromiso organizacional. Resultados: El reconocimiento, la autonomía y la confianza explicaron significativamente el compromiso organizacional, observándose niveles moderados en ambas variables.

Muñoz-Palomar et al. (2022), México. Objetivo: Examinar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional. Muestra: 39 trabajadores de enfermería. Instrumento: Escala S20/23 de Satisfacción Laboral y Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Resultados: Se confirmó una relación positiva significativa; al incrementarse la satisfacción laboral, aumentó el compromiso organizacional.

Chiang et al. (2021), Venezuela. Objetivo: Medir satisfacción laboral y compromiso organizacional en el sector sanitario. Muestra: 271 trabajadores administrativos. Instrumento: Encuesta estructurada de satisfacción laboral y compromiso organizacional. Resultados: Se identificaron tres perfiles laborales y se confirmó que el compromiso organizacional influye positivamente en la satisfacción laboral.

Peña-Robles et al. (2021), México Objetivo: Determinar el compromiso organizacional y la actitud laboral en personal de salud. Muestra: Personal sanitario de diversas instituciones. Instrumento: Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen y Cuestionario de Actitud Laboral. Resultados: Se evidenció una relación estrecha entre compromiso organizacional y actitud laboral, influyendo en la permanencia y estabilidad del personal.

Céspedes (2020), Bolivia Objetivo: Analizar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional. Muestra: 60 trabajadores de una entidad pública de salud. Instrumento: Escalas de satisfacción laboral y compromiso organizacional. Resultados: Se confirmó relación significativa entre ambas variables; el compromiso normativo y la satisfacción extrínseca fueron los niveles predominantes.

Hakami et al. (2020), Arabia Saudita Objetivo: Evaluar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en enfermeras. Muestra: Enfermeras registradas de hospitales de Riyadh. Instrumento: Cuestionarios de satisfacción laboral y compromiso organizacional. Resultados: Se hallaron correlaciones positivas significativas entre satisfacción laboral y las tres dimensiones del compromiso organizacional.

Li et al. (2020), China. Objetivo: Analizar el efecto del compromiso organizacional y la satisfacción laboral sobre la intención de rotación. Muestra: 415 enfermeras de emergencia. Instrumento: Cuestionario autoadministrado. Resultados: El compromiso organizacional redujo la intención de rotación y aumentó la satisfacción laboral, actuando como factor protector.

Vizcaíno (2020), Ecuador. Objetivo: Analizar satisfacción laboral y compromiso organizacional en una institución pública hospitalaria. Muestra: 100 colaboradores del IESS Tungurahua. Instrumento: Escalas basadas en Herzberg y Meyer y Allen. Resultados: Se encontró

correlación fuerte entre satisfacción laboral y compromiso organizacional, predominando el compromiso afectivo.

Edwards (2019), Estados Unidos Objetivo: Examinar si compromiso y satisfacción laboral predicen la intención de rotación. Muestra: 155 enfermeras registradas. Instrumento: Encuestas analizadas mediante regresión múltiple. Resultados: La satisfacción laboral fue el predictor más relevante para reducir la intención de rotación.

Erni y Furkan (2019), Indonesia Objetivo: Analizar la relación entre compromiso laboral y satisfacción laboral. Muestra: Profesionales de salud. Instrumento: Encuestas de compromiso y satisfacción laboral. Resultados: El compromiso organizacional se asoció con mayor satisfacción laboral y adaptación a la organización.

Gider et al. (2019), Turquía. Objetivo: Determinar la relación entre confianza organizacional, compromiso y satisfacción laboral. Muestra: 1,679 médicos. Instrumento: Cuestionarios estandarizados. Resultados: Se evidenció una correlación positiva fuerte; la confianza organizacional fue predictor del compromiso y la satisfacción.

Mahmood y Ahmad (2019), Irak. Objetivo: Analizar el impacto del compromiso organizacional y la satisfacción laboral en el desempeño. Muestra: 108 enfermeras. Instrumento: Cuestionarios estructurados. Resultados: Las tres dimensiones del compromiso organizacional influyeron significativamente en el desempeño laboral.

Dinc et al. (2018), Bosnia Objetivo: Analizar la relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral. Muestra: Trabajadores de salud. Instrumento: Escalas de compromiso y satisfacción laboral. Resultados: El bajo compromiso organizacional se asoció con insatisfacción laboral; el compromiso normativo favoreció la permanencia institucional.

Kim et al. (2016); Shimojyo y Asakura (2016), Corea del Sur y Japón Objetivo: Analizar la relación entre compromiso organizacional, satisfacción laboral y desempeño. Muestra: Profesionales sanitarios. Instrumento: Cuestionarios de compromiso organizacional y satisfacción laboral. Resultados: Se evidenció que un mayor compromiso organizacional incrementa la satisfacción laboral y el desempeño, especialmente a través del compromiso normativo y afectivo.

### ***1.2.2. Antecedentes nacionales***

Beraún y Castillo (2024), Lima – Perú Objetivo: Estimar el efecto directo de los estilos de liderazgo (transformacional, transaccional y laissez faire) sobre el compromiso laboral en una empresa de servicios de salud. Muestra: 150 trabajadores asistenciales; muestreo intencional; edad media 22.1 (DE = 5.4); 75% mujeres. Instrumento: Medición de estilos de liderazgo y compromiso laboral; análisis mediante modelamiento de ecuaciones estructurales. Resultados: El liderazgo transformacional mostró efecto positivo sobre el compromiso ( $\beta = .19$ ;  $p = .116$ ). Los estilos transaccional ( $\beta = .00$ ;  $p = .996$ ) y laissez faire ( $\beta = -.09$ ;  $p = .303$ ) no evidenciaron efecto significativo. Se concluyó que el estilo transformacional es el único con influencia directa.

Matamoros (2024), Junín – Perú. Objetivo: Determinar la relación entre motivación laboral y compromiso organizacional en personal de salud de unidades críticas de un instituto oncológico. Muestra: Población de 84 trabajadores de salud de UCI y Emergencia (médicos y personal de enfermería, entre otros). Instrumento: Cuestionario de Motivación Laboral (19 ítems; 6 dimensiones) y cuestionario de Compromiso Organizacional (15 ítems; 3 dimensiones). Resultados: Se reportó validez del instrumento de motivación (KMO = 0.706) y confiabilidad ( $\alpha = 0.834$ ). Se planteó el uso de Pearson o Spearman para contrastar hipótesis, bajo diseño no experimental transversal correlacional.

Robles et al. (2024), Callao – Perú. Objetivo: Analizar la asociación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral en médicos que atendieron pacientes con COVID-19 (2020–2021). Muestra: 194 médicos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Instrumento: Escala de Satisfacción Laboral de Minnesota y escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen; categorización en niveles (alto/medio/bajo). Resultados: 71% presentó satisfacción intrínseca y 93% registró compromiso afectivo y de continuidad. Se hallaron asociaciones relevantes con sentido de logro, trato de jefatura y políticas institucionales; además, la satisfacción fue mayor en varones y se relacionó con disponibilidad de EPP e incentivos oportunos. Se concluyó que mayor satisfacción se vincula con mayor compromiso.

Jaramillo-Henostroza (2023), Perú. Objetivo: Identificar enfoques actuales del compromiso organizacional aplicables al sector salud peruano y replicables en instituciones estatales. Muestra: se revisaron 35 artículos. Instrumento: Revisión de literatura en Web of Science, Scopus y Google Académico. Resultados: Se destacó la pertinencia del modelo de Meyer y Allen por su enfoque tridimensional (afectivo, normativo y continuidad). Se enfatizó el rol de la gestión directiva para potenciar, principalmente, el compromiso afectivo por su impacto en conductas organizacionales positivas.

Panduro (2023), Tingo María/Tarapoto – Perú. Objetivo: Establecer la relación entre competencias vinculadas al compromiso organizacional y el clima organizacional percibido en personal hospitalario. Muestra: 180 empleados (a partir de una población de 338) del Hospital II EsSalud Tarapoto (año 2018). Instrumento: Cuestionario y observación. Resultados: Se evidenció una relación positiva intensa y significativa entre las competencias asociadas al compromiso organizacional y el clima organizacional percibido.

Pizarro y Torres (2023), Lima – Perú. Objetivo: Determinar la relación entre desempeño laboral y compromiso organizacional en trabajadores sociales de un hospital público. Muestra: 51 trabajadores sociales. Instrumento: Escala de Compromiso Organizacional basada en Meyer y Allen y cuestionario de Desempeño Laboral basado en el modelo de Campbell. Resultados: Se confirmó relación directa y positiva entre desempeño y compromiso ( $\rho = .536$ ;  $p < .05$ ). También se hallaron asociaciones significativas con compromiso afectivo, normativo y de continuidad. Se concluyó que mayor lealtad institucional se asocia con mejor rendimiento.

Salas y Miguel (2023), Huancayo – Perú. Objetivo: Analizar la relación entre resiliencia y compromiso organizacional en enfermeras de la micro red “El Tambo” (2022). Muestra: 109 licenciadas en enfermería. Instrumento: Protocolo de resiliencia en enfermeras y cuestionario de compromiso organizacional en enfermeras. Resultados: 62.5% presentó resiliencia baja/muy baja y 56.8% compromiso bajo/muy bajo. Se halló relación positiva entre resiliencia y compromiso ( $r$  de Pearson = 0.414).

Alcántara (2022), Huacho – Perú. Objetivo: Establecer la influencia del compromiso organizacional sobre la satisfacción laboral en un centro de salud. Muestra: 70 trabajadores del Centro de Salud San José de Manzanares. Instrumento: Encuesta; análisis con Spearman. Resultados: El compromiso predominó en nivel moderado y la satisfacción se ubicó mayoritariamente en niveles regular/malo. Se concluyó influencia significativa del compromiso sobre la satisfacción ( $p = .00$ ) y asociación moderada positiva ( $\rho = 0.617$ ).

Bailetti y Lozano (2022), Lima – Perú. Objetivo: Analizar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional, y su impacto sobre la rotación. Muestra: No aplica (revisión sistemática); se incluyeron 10 estudios con resultados significativos. Instrumento: Revisión sistemática con lineamientos PRISMA; búsqueda en EBSCOhost y ProQuest. Resultados: Se

evidenció relación positiva directa entre satisfacción y compromiso, además de efectos predictivos sobre intención de permanencia/rotación. Se enfatizó el rol de Gestión Humana para fortalecer ambas variables.

Aroque (2021), Huancayo – Perú. Objetivo: Determinar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en un centro médico especializado. Muestra: 46 trabajadores (muestra censal) de diversas áreas asistenciales y administrativas. Instrumento: Encuesta de satisfacción laboral del personal de salud (INEI, 2014) y escalas de compromiso organizacional de Meyer y Allen (adaptación al español). Resultados: Se encontró relación directa, significativa y fuerte entre las variables y sus componentes; se concluyó que mayor satisfacción se asocia con mayor compromiso.

Orellana (2021), Huancayo – Perú. Objetivo: Analizar la relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesionales de salud de la Micro Red Chilca. Muestra: 95 profesionales (población: 450). Instrumento: Escala de compromiso organizacional y cuestionario de satisfacción laboral en profesionales de salud. Resultados: 46.3% mostró compromiso bajo/muy bajo y 43.1% satisfacción baja/muy baja. Se halló correlación positiva moderada ( $r = 0.458$ ): al incrementarse el compromiso, aumenta la satisfacción.

Quillatupa (2021), Lima – Perú. Objetivo: Determinar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en una clínica privada (2018). Muestra: Colaboradores y directivos de la Clínica Divino Niño Jesús (participación voluntaria). Instrumento: Satisfacción laboral: Materán (2007) validado por García (2018); Compromiso: Meyer y Allen (1997) adaptado por Cedeño y Pirela (2002) y validado por García (2018). Resultados: El análisis por Spearman no evidenció correlación significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional; se aceptó la hipótesis nula.

Gonzales y Shupingahua (2020), Tarapoto – Perú. Objetivo: Revisar enfoques teóricos del compromiso organizacional y su influencia sobre la satisfacción en el sector salud. Muestra: No aplica (revisión bibliográfica). Instrumento: Revisión en Scielo, Redalyc y fuentes de gestión del talento humano. Resultados: Se resaltó que un entorno organizacional armónico y coordinado favorece una satisfacción laboral positiva y facilita el cumplimiento de objetivos institucionales.

Molina (2020), Arequipa – Perú. Objetivo: Establecer la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en un centro de salud (2019). Muestra: 65 trabajadores del Centro de Salud Edificadores Misti. Instrumento: Cédula/cuestionario de satisfacción laboral y Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Resultados: Se reportó predominio de compromiso moderado (80%) y satisfacción distribuida entre satisfecho/parcialmente satisfecho/insatisfecho. El chi-cuadrado evidenció relación significativa ( $p < .05$ ): a mayor satisfacción, mayor compromiso.

García (2019), Lima – Perú. Objetivo: Analizar la relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral en un servicio médico privado. Muestra: Trabajadores de un servicio médico privado (no se precisa en el texto remitido). Instrumento: Escalas de compromiso organizacional y satisfacción laboral. Resultados: Se encontró relación directa y significativa. Se resaltó el papel del compromiso de continuidad (costo/beneficio de permanecer) y del compromiso normativo (obligación/reciprocidad) como componentes asociados a la satisfacción.

Meza (2018), Lima – Perú. Objetivo: Determinar el vínculo entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en enfermeras del servicio de cirugía (Hospital Dos de Mayo, 2016). Muestra: 85 profesionales. Instrumento: Encuesta y cuestionario de satisfacción y compromiso organizacional. Resultados: Se describieron niveles principalmente medios en satisfacción

(incluida la dimensión condiciones de trabajo). Se concluyó ausencia de relación significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional.

Pérez (2018), Lima – Perú. Objetivo: Determinar la relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral en personal asistencial hospitalario. Muestra: 179 trabajadores (población: 333); muestreo no probabilístico e intencional. Instrumento: Escalas de compromiso organizacional y satisfacción laboral; análisis con Spearman. Resultados: Se halló relación directa alta ( $\rho = 0.846$ ;  $p < .001$ ): mayores niveles de compromiso se asocian con mayores niveles de satisfacción.

Abanto (2017), Piura – Perú. Objetivo: Analizar la relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de salud pública. Muestra: 151 trabajadores (18–60 años; con contrato vigente). Instrumento: Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997) y Escala de Satisfacción Laboral SL-ARG de Ruíz y Zavaleta (2013). Resultados: Predominaron niveles bajos de compromiso y satisfacción. Sin embargo, se evidenció correlación positiva, significativa y de magnitud media entre ambas variables, así como entre dimensiones.

Ajahuana y Guerra (2017), Arequipa – Perú. Objetivo: Establecer la relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral en un centro de salud. Muestra: 58 trabajadores (nombrados y contratados). Instrumento: Escala de Compromiso Organizacional y Escala de Satisfacción Laboral; análisis con chi-cuadrado y Pearson. Resultados: Se observó compromiso organizacional promedio alto (predominó continuidad) y satisfacción laboral media, destacando beneficios/remuneración, relaciones sociales y desarrollo personal. Se concluyó relación estadísticamente significativa.

Portilla (2017), Lima – Perú. Objetivo: Determinar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en trabajadores de un hospital de salud mental. Muestra: 200 trabajadores. Instrumento: Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26 (Meliá, 1990) y Escala de Compromiso Organizacional (Meyer y Allen, 1997), con validación para el estudio. Resultados: Se confirmó una relación positiva y significativa entre ambas variables, destacándose la importancia del compromiso organizacional en la gestión del personal.

### 1.3. Objetivos

#### - *Objetivo general*

Establecer los niveles, así como analizar la asociación y realizar la comparación del compromiso organizacional en el personal de salud que labora en dos policlínicos del distrito de Surquillo, Lima Metropolitana, durante el año 2023, considerando las variables sexo, grupos etarios, condición laboral y tipo de institución de salud.

#### - *Objetivos específicos*

Determinar los indicadores de confiabilidad de la escala empleada para evaluar el compromiso organizacional en el personal de salud de dos policlínicos del distrito de Surquillo, Lima Metropolitana, en el año 2023.

Identificar y caracterizar los niveles del compromiso organizacional y de sus dimensiones en el personal de salud de dos policlínicos del distrito de Surquillo, Lima Metropolitana, durante el año 2023.

Estimar cuál de las variables sociodemográficas y laborales (sexo, grupo etario, condición laboral o tipo de institución de salud) presenta mayor capacidad explicativa sobre el compromiso organizacional en el personal evaluado.

Comparar los promedios del compromiso organizacional y de sus dimensiones en el personal de salud de dos policlínicos del distrito de Surquillo, Lima Metropolitana, según sexo, grupos etarios, condición laboral y tipo de institución de salud.

#### **1.4. Justificación de la investigación**

El compromiso organizacional constituye un constructo de especial relevancia en el estudio del comportamiento humano dentro de las organizaciones, dado que se encuentra estrechamente vinculado con los procesos psicológicos, afectivos y conductuales del trabajador. Al respecto, Torres y Díaz (2012, citados por Peña-Robles et al., 2021) señalan que el compromiso organizacional se origina en la esfera psicoafectiva del individuo y se manifiesta en su forma de actuar y relacionarse dentro del entorno laboral. En este sentido, los valores personales del trabajador pueden verse afectados por contextos organizacionales desfavorables, especialmente en el plano emocional; si estas situaciones no son identificadas y gestionadas oportunamente por la organización, pueden derivar en problemáticas que repercutan negativamente en su funcionamiento.

De manera complementaria, San Martín (2013) sostiene que el compromiso organizacional mantiene una relación positiva con la satisfacción laboral, destacando particularmente que el compromiso afectivo del trabajador se asocia de forma directa con una percepción favorable de su experiencia laboral. Esta relación adquiere relevancia al considerar que la satisfacción laboral influye en múltiples aspectos del desempeño organizacional.

La importancia de investigar la satisfacción laboral radica en la necesidad de analizar la interacción entre el trabajador y su actividad laboral, lo cual permite optimizar la eficiencia en la ejecución de las tareas y fortalecer la competitividad organizacional. Asimismo, niveles

inadecuados de satisfacción pueden incidir en problemas como la indisciplina, el ausentismo, la rotación de personal, los retrasos laborales, la ineficiencia y el deterioro de las relaciones interpersonales (Zayas et al., 2015). En concordancia con ello, Judge et al. (2017) destacan que la satisfacción laboral ha sido una de las variables más estudiadas dentro del comportamiento organizacional debido a su impacto en el desempeño y la estabilidad laboral.

Vizcaíno (2020) advierte que la presencia de bajos niveles de satisfacción laboral y compromiso organizacional puede generar consecuencias desfavorables para las instituciones, tales como disminución del rendimiento, incremento de la rotación y el absentismo, retrasos en los procesos laborales y conductas contraproducentes, lo que conlleva pérdidas organizacionales y desventajas competitivas. En esta misma línea, Asrar-Ul-Haq et al. (2017) identifican al compromiso organizacional y a la satisfacción laboral como antecedentes fundamentales del desempeño de los empleados.

A este panorama se suma el impacto generado por la pandemia de la COVID-19, la cual afectó de manera significativa al sector salud, especialmente al personal asistencial que enfrentó directamente la atención de casos, generando desgaste físico y emocional (Verschoore, 2020). Frente a ello, Gonzales y Shupingahua (2020) enfatizan la necesidad de profundizar en el análisis del compromiso organizacional y la satisfacción laboral, señalando que, pese a la abundante evidencia empírica, estos estudios aún no se traducen de manera efectiva en políticas públicas que fortalezcan el sistema sanitario.

Finalmente, Pedraza (2020b) plantea que tanto en organizaciones públicas como privadas resulta indispensable que las gerencias implementen prácticas de gestión de recursos humanos orientadas a promover ambientes laborales saludables, oportunidades de desarrollo y bienestar

integral, lo cual favorece una mayor identificación del trabajador con la organización, incrementa su compromiso organizacional y repercute positivamente en la satisfacción laboral.

## 1.5. Hipótesis

### *- Hipótesis general*

En el personal de salud que labora en dos policlínicos del distrito de Surquillo, Lima Metropolitana, durante el año 2023, se presentan proporciones elevadas de compromiso organizacional ubicadas en los niveles moderado y bajo; asimismo, dicho compromiso muestra asociación y diferencias al ser analizado según el sexo, los grupos etarios, la condición laboral y el tipo de institución de salud.

### *- Hipótesis específicas*

**H<sub>1</sub>:** La escala utilizada para medir el compromiso organizacional presenta adecuados indicadores de confiabilidad en el personal de salud de dos policlínicos del distrito de Surquillo, Lima Metropolitana, durante el año 2023.

**H<sub>2</sub>:** Se evidencian proporciones significativas de trabajadores ubicados en los niveles moderado y bajo del compromiso organizacional y de cada una de sus dimensiones en el personal de salud de dos policlínicos del distrito de Surquillo, Lima Metropolitana, en el año 2023.

**H<sub>3</sub>:** Al menos una de las variables sociodemográficas o laborales (sexo, grupo etario, condición laboral o tipo de institución de salud) presenta mayor capacidad explicativa sobre el compromiso organizacional en el personal de salud evaluado.

**H<sub>4</sub>:** Existen diferencias estadísticamente significativas en el compromiso organizacional y en sus dimensiones en el personal de salud de dos policlínicos del distrito de Surquillo, Lima Metropolitana, según sexo, grupos etarios, condición laboral y tipo de institución de salud.

- *Contrastación de las Hipótesis estadísticas*

Hipótesis 1 (Objetivo específico 3)

**H<sub>0</sub> (Hipótesis nula):** Ninguna de las variables sociodemográficas o laborales —sexo, grupo etario, condición laboral y tipo de institución de salud— presenta una capacidad explicativa predominante sobre el compromiso organizacional en el personal de salud de dos policlínicos del distrito de Surquillo, Lima Metropolitana, durante el año 2023.

**H<sub>1</sub> (Hipótesis alterna):** Al menos una de las variables sociodemográficas o laborales —sexo, grupo etario, condición laboral o tipo de institución de salud— explica de manera significativa el compromiso organizacional en el personal de salud de dos policlínicos del distrito de Surquillo, Lima Metropolitana, durante el año 2023.

**Hipótesis 2 (Objetivo específico 4)**

**H<sub>0</sub> (Hipótesis nula):** No se evidencian diferencias estadísticamente significativas en el compromiso organizacional ni en sus dimensiones en el personal de salud de dos policlínicos del distrito de Surquillo, Lima Metropolitana, durante el año 2023, al compararlo según sexo, grupos etarios, condición laboral y tipo de institución de salud.

**H<sub>1</sub> (Hipótesis alterna):** Se presentan diferencias estadísticamente significativas en el compromiso organizacional y en sus dimensiones en el personal de salud de dos policlínicos del distrito de Surquillo, Lima Metropolitana, durante el año 2023, al realizar la comparación según sexo, grupos etarios, condición laboral y tipo de institución de salud.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Bases teóricas sobre Compromiso organizacional

#### 2.1.1. *Conceptualización*

El término *compromiso* tiene su origen etimológico en el latín *compromissum*, el cual hace referencia a una obligación asumida o a una promesa establecida, asociada al cumplimiento de una responsabilidad adquirida (Real Academia Española [RAE], 2006). En el ámbito organizacional, este concepto se ha vinculado progresivamente con la relación que el trabajador establece con la institución en la que se desempeña.

Desde una perspectiva psicológica, Meyer y Allen (1991) conceptualizan el compromiso organizacional como un estado interno de naturaleza psicológica que caracteriza el vínculo existente entre el empleado y la organización, influyendo directamente en su decisión de permanecer en ella o de desvincularse. Esta definición resalta el carácter actitudinal y relacional del compromiso dentro del contexto laboral. Por su parte, Chiavenato (1994) introduce el concepto de sentido de pertenencia, entendido como la capacidad del individuo de reconocerse como parte integrante de un grupo. En el ámbito organizacional, este sentido de pertenencia se manifiesta en la relación trabajador–empresa, orientada hacia la consecución simultánea de los objetivos individuales y organizacionales. Cuando ambas metas convergen y la organización asume una responsabilidad social hacia sus colaboradores, se genera bienestar laboral, fortaleciendo el vínculo del trabajador con la institución.

En esta misma línea, Arciniega (2002) sostiene que el compromiso organizacional surge cuando el individuo logra identificarse con la organización en la que labora, internalizando sus valores, normas y propósitos. De manera similar, Robbins (2004) señala que los empleados que desarrollan un alto grado de identificación organizacional tienden a mostrar un mayor interés por

permanecer en la institución, reflejando altos niveles de desempeño y calidad en su trabajo. Asimismo, Kinicki y Kreitner (2006, citados por Chiang et al., 2016) definen el compromiso organizacional como el grado en que el trabajador se identifica con la organización y se involucra activamente en el logro de sus objetivos. Desde esta perspectiva, el compromiso representa la fuerza psicológica que vincula al individuo con la organización y orienta su conducta hacia acciones relevantes para ella.

Robbins y Judge (2009) refuerzan esta idea al señalar que el compromiso institucional puede entenderse como el apego psicológico que desarrolla el trabajador hacia la organización. De forma complementaria, Mijares (2011) indica que, aunque existen diversas definiciones del compromiso organizacional en el ámbito laboral, todas coinciden en describirlo como un vínculo estable entre el individuo y la organización. Asimismo, el autor enfatiza que el compromiso organizacional constituye una variable actitudinal estrechamente relacionada con la satisfacción laboral. Finalmente, Torres (2011, citado por Peña-Robles et al., 2021) destaca que el compromiso organizacional se manifiesta a través de actitudes positivas y asertivas, orientadas a generar entusiasmo, excelencia y productividad de calidad. En este proceso, el trabajador se convierte en el eje central del funcionamiento organizacional, promoviendo una cultura institucional basada en la competitividad, la eficiencia y el logro de objetivos comunes.

### **Tabla 1**

#### *Actitudes asertivas del trabajador*

---

#### Enfoques del compromiso organizacional

---

#### **Enfoque afectivo**

Desde el enfoque afectivo, Mowday et al. (1979) conciben el compromiso como un vínculo de carácter emocional entre el individuo y la organización. Este se expresa, en primer lugar, mediante

una sólida aceptación e identificación con los valores, objetivos y principios tanto de la organización como de la profesión. En segundo lugar, se manifiesta en la disposición voluntaria del trabajador para realizar esfuerzos significativos en favor de la institución y de su quehacer profesional. Finalmente, se evidencia en el deseo firme de permanecer como miembro activo de la organización. En este sentido, el compromiso afectivo representa la intensidad con la que una persona se identifica e involucra emocionalmente con una organización específica, constituyéndose en la dimensión claramente actitudinal del compromiso organizacional.

### **Enfoque instrumental**

El enfoque instrumental, también denominado *side bet*, fue propuesto por Davenport (2001) y se centra en la continuidad del vínculo laboral a partir de una lógica de costos y beneficios. Desde esta perspectiva, el compromiso se entiende como la disposición del trabajador a mantenerse en conductas laborales consistentes debido a las consecuencias negativas que implicaría abandonar la organización. Este tipo de compromiso no responde a una identificación emocional, sino a un cálculo racional en el que el empleado percibe que los costos personales, económicos o sociales de desvincularse pueden resultar elevados e impactar de manera significativa en su vida cotidiana.

### **Enfoque normativo**

Wiener (1982) plantea el compromiso organizacional desde una perspectiva normativa, definiéndolo como el conjunto de presiones morales y normas internalizadas que orientan al trabajador a actuar en concordancia con los objetivos e intereses de la organización. En este enfoque, el individuo permanece en la institución porque considera que es lo correcto desde un punto de vista ético y moral. Asimismo, este tipo de compromiso se relaciona con el sentido de responsabilidad y obligación que el trabajador asume respecto a su desempeño laboral y al cumplimiento de las expectativas organizacionales.

---

## Actitud laboral

---

La actitud laboral se analiza a partir del modelo de componentes propuesto por Hellriegel y Slocum (2004), el cual contempla tres dimensiones fundamentales: afectiva, cognitiva y conductual.

### **Componente afectivo**

El componente afectivo se refiere al conjunto de emociones, sentimientos y estados de ánimo que influyen en la conducta del individuo dentro del entorno laboral. La afectividad impregna los actos humanos, orientando el comportamiento, el pensamiento y las reacciones frente a diversas situaciones. Hellriegel y Slocum (2004) señalan que este componente incluye las emociones, sensibilidades y disposiciones emocionales que una persona experimenta frente a personas, ideas, objetos o acontecimientos. Por su parte, Robbins (2004) indica que la afectividad se caracteriza por el predominio de las respuestas emocionales sobre los procesos racionales, la disminución del control consciente, la orientación del pensamiento y la conducta hacia objetivos específicos, así como la oscilación entre experiencias agradables y desagradables.

### **Componente cognitivo**

El componente cognitivo está relacionado con el conjunto de creencias, opiniones y conocimientos que el individuo posee sobre su entorno, sobre sí mismo y sobre su propio comportamiento. Kinicki y Kreitner (2003) sostienen que este componente integra la información previamente adquirida con nuevos aprendizajes, permitiendo interpretar la realidad y darle significado. De manera complementaria, Alcover et al. (2004) señalan que la cognición constituye un proceso dinámico de interacción con el entorno, a través del cual el individuo construye y reconstruye su realidad, siendo capaz de proyectarse hacia escenarios futuros, situaciones hipotéticas y sistemas abstractos elaborados por el pensamiento.

### Componente conductual

El componente conductual hace referencia a la predisposición del individuo a actuar de determinada manera frente a la organización. Este componente integra elementos vinculados al apego emocional, a la valoración de los costos asociados a la salida de la institución y al sentido de obligación de permanencia. Weiten (2006) define este componente como la tendencia a comportarse de una forma específica ante un objeto o situación. En este contexto, se resalta la importancia de que la organización adapte sus prácticas a la diversidad de los trabajadores, promoviendo liderazgos ejemplares, dado que el recurso humano constituye el principal factor para el logro de los objetivos institucionales. Robbins (2004) añade que el componente conductual se expresa en la intención consciente de actuar de cierta manera frente a personas u objetos, lo cual implica fomentar una comunicación efectiva, el desarrollo del pensamiento crítico y creativo, la identificación de fortalezas y debilidades del grupo y la evaluación cualitativa del desempeño individual durante los procesos organizacionales.

---

**Nota:** Elaboración propia a partir de Peña-Robles et al. (2021).

Kruse (2013, p. 5) conceptualiza el compromiso organizacional “como un vínculo afectivo que impulsa al trabajador a recomendar la organización a terceros, experimentar admiración por ella y mostrar mayores niveles de satisfacción laboral, reduciendo al mismo tiempo la probabilidad de buscar alternativas de empleo externas”.

Desde una perspectiva psicológica, Chiavenato (2014, p. 123) define el compromiso “como un estado interno de naturaleza psíquica, conformado por afectos y convicciones que el trabajador desarrolla hacia la organización, y que determina la intensidad del vínculo que se establece entre ambos”. Este estado mental influye directamente en la relación laboral y en la disposición del individuo para permanecer en la institución.

Mercurio (2015. p. 126) sostiene que “el compromiso organizacional cumple un rol decisivo al momento de explicar la permanencia del empleado en la organización, así como su disposición a involucrarse con entusiasmo y dedicación en el cumplimiento de los objetivos institucionales”.

En un contexto caracterizado por la globalización, los cambios acelerados y la creciente competitividad, Carranza (2017, citado por Gonzales y Shupingahua, 2020. p. 22) señala que la gestión de los recursos humanos adquiere una complejidad significativa, ya que de su eficacia depende, en gran medida, el logro de los objetivos organizacionales. Si bien elementos como la tecnología o la estructura pueden ser replicables, son las personas quienes constituyen el factor diferenciador y estratégico de las organizaciones.

Por su parte, Tasayco (2017. p. 24) considera “el compromiso laboral como una ventaja competitiva y un activo clave para el crecimiento organizacional, dado que un personal motivado y comprometido tiende a realizar esfuerzos adicionales orientados a la obtención de un desempeño laboral de alta calidad”.

Sandoval et al. (2018) definen el compromiso como la fortaleza del vínculo de identificación y de relación que el trabajador desarrolla con la empresa, el cual se refleja en su involucramiento y sentido de pertenencia.

Desde una visión relacional, Abbas y Ahmad (2019) plantean que el compromiso organizacional debe concebirse como un proceso bidireccional, en el que tanto la organización como los empleados manifiestan interés mutuo por mantener la lealtad, cumplir los objetivos institucionales y consolidar una relación productiva y beneficiosa para ambas partes.

En esta misma línea, Vargas y Machicao (2020), señalan que las organizaciones buscan fomentar el compromiso en sus colaboradores con el propósito de mejorar el desempeño laboral y promover la realización de esfuerzos adicionales en la ejecución de las tareas asignadas.

Coronado et al. (2020) destacan que el compromiso organizacional está influenciado por diversas variables, las cuales pueden agruparse en dos categorías. Las variables manipulables corresponden a aquellos factores sobre los cuales la organización puede intervenir directamente, como la formación y desarrollo, el bienestar psicológico, el liderazgo, la confianza, la promoción interna, la cultura organizacional, el clima laboral y el empoderamiento. En contraste, las variables no manipulables incluyen características inherentes a los trabajadores o a la organización, tales como el género, la edad, la antigüedad laboral, el tamaño de la empresa, el nivel de formación académica y la jerarquía, las cuales resultan más complejas de gestionar.

Finalmente, Peña-Robles et al. (2021. p. 15), definen el compromiso organizacional “como el grado de identificación del trabajador con la empresa, el cual se expresa a través de actitudes positivas, participación activa, lealtad institucional, deseo de permanencia y disposición al crecimiento continuo dentro de la organización”. Asimismo, los autores señalan que fortalecer la lealtad, fomentar la colaboración en nuevas estrategias y promover la mejora continua son responsabilidades compartidas entre la organización y su capital humano. Conocer las percepciones y emociones de los trabajadores permite diseñar acciones orientadas a incentivar conductas positivas que impacten favorablemente en el compromiso organizacional y en la actitud laboral (Peña-Robles et al., 2021, p. 17).

### ***2.1.2. Indicadores de compromiso***

Pink (2016) señalaba que los trabajadores que presentan altos niveles de compromiso se encuentran emocionalmente vinculados con la organización en la que desempeñan sus funciones.

Desde esta perspectiva, identificar los indicadores del compromiso organizacional requiere comprender los factores internos que motivan a los empleados a involucrarse activamente tanto con sus labores como con la institución. El autor enfatiza que el compromiso no surge de manera espontánea, sino que se construye a partir de condiciones laborales que favorecen la motivación intrínseca y el sentido de pertenencia.

En este marco, Pink (2016) propone tres factores fundamentales que permiten evaluar el compromiso de los colaboradores. El primero es la autonomía, entendida como el grado de control que los trabajadores poseen sobre la ejecución de sus tareas y sobre las decisiones que influyen directamente en su desempeño laboral. El segundo factor es la maestría, la cual hace referencia a las oportunidades que ofrece la organización para el desarrollo profesional, el perfeccionamiento de habilidades y la adquisición de mayor experiencia, orientadas al logro de la excelencia en el trabajo. El tercer factor es el propósito, que se relaciona con la percepción de que el trabajo realizado tiene un significado trascendente y contribuye a un objetivo mayor que va más allá de los intereses individuales.

Por su parte, Gonzales y Shupingahua (2020) destacan la importancia de que las instituciones identifiquen el nivel de compromiso de sus colaboradores a través de indicadores conductuales como el ausentismo, la rotación o la intención de abandono laboral. La presencia de estas conductas suele reflejar una baja identificación del trabajador con la organización, lo que se traduce en deficiencias en el desempeño y en el cumplimiento de las actividades asignadas. En contraste, cuando el colaborador desarrolla un compromiso de tipo afectivo, se incrementa la probabilidad de alcanzar los objetivos institucionales de manera eficiente. Asimismo, los autores señalan que los niveles iniciales de compromiso pueden ser identificados durante los primeros

meses de vinculación laboral, periodo clave para observar actitudes, comportamientos y disposición hacia la organización (p. 11).

### ***2.1.3. Tipos de compromiso organizacional***

De acuerdo con el modelo propuesto por Meyer y Allen (1991), el compromiso organizacional se estructura en tres tipos fundamentales: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad o calculado. Cada uno de ellos explica, desde distintas motivaciones, la relación que el trabajador establece con la organización.

**2.1.3.1. Compromiso afectivo.** El compromiso afectivo se refiere al vínculo emocional que el trabajador desarrolla con la organización como resultado de la satisfacción de sus necesidades y expectativas laborales. Este tipo de compromiso se caracteriza por una identificación positiva con la empresa, en la que el empleado experimenta sentimientos de apego, pertenencia y orgullo institucional. En este caso, la permanencia en la organización no responde a obligaciones externas ni a cálculos racionales, sino al deseo genuino del trabajador de continuar formando parte de ella debido a la conexión emocional que ha establecido.

**2.1.3.2. Compromiso normativo.** El compromiso normativo se fundamenta en un sentido de obligación moral y reciprocidad hacia la organización. El trabajador que presenta este tipo de compromiso considera que permanecer en la empresa es lo correcto desde una perspectiva ética, como respuesta a los beneficios, oportunidades o apoyos que ha recibido. Este compromiso se origina en los valores personales del empleado y en la internalización de normas que refuerzan la lealtad y el deber de continuidad dentro de la organización.

**2.1.3.3. Compromiso calculado (de continuidad).** El compromiso de continuidad, también denominado compromiso calculado, se basa en la evaluación racional de los costos y pérdidas que el trabajador asumiría si decidiera abandonar la organización. Este tipo de

compromiso se desarrolla a partir de la inversión acumulada de tiempo, esfuerzo y recursos, así como de la dependencia económica del salario y la percepción de escasas alternativas laborales. En este contexto, el empleado opta por permanecer en la organización principalmente por necesidad, más que por identificación emocional o convicción moral.

#### ***2.1.4. Antecedentes de los componentes de los tres tipos de compromiso organizacional***

**Tabla 2**

*Antecedentes de los componentes de los tres tipos de compromiso organizacional*

Dimensiones y componentes del compromiso organizacional
<b>Compromiso afectivo</b>
<p><b>Condiciones de trabajo.</b> Desde la perspectiva del compromiso afectivo, las condiciones de trabajo adquieren relevancia en función de la percepción que los colaboradores desarrollan sobre las políticas institucionales. Meyer y Allen (1997) señalan que no solo importan las políticas en sí mismas, sino también los mecanismos y canales mediante los cuales la organización las comunica a su personal. La claridad, coherencia y forma de transmisión de estas directrices influyen de manera directa en la construcción del vínculo emocional del trabajador con la organización, convirtiéndose en un elemento clave para el fortalecimiento del compromiso afectivo.</p> <p><b>Expectativas satisfechas.</b> En este componente se han identificado asociaciones particularmente sólidas, dado que, a medida que la organización logra responder a las expectativas y necesidades del trabajador, se incrementa el grado de apego emocional hacia la institución. Cuando el empleado percibe que sus aspiraciones personales y profesionales son atendidas por la organización o gracias a ella, desarrolla un mayor sentido de pertenencia, lo que se traduce en niveles elevados de compromiso de tipo afectivo (Meyer y Allen, 1997).</p>

### **Compromiso de continuidad**

**Beneficios acumulados e inversiones.** En relación con este componente, Whitener y Waltz (1993) sostienen que el trabajador tiende a valorar las inversiones realizadas a lo largo de su trayectoria laboral, tales como el tiempo, el esfuerzo y la dedicación invertidos en el desarrollo de competencias, habilidades y experiencia dentro de la organización. Asimismo, el individuo evalúa los costos potenciales que implicaría un cambio laboral, considerando aspectos como el traslado geográfico, la reubicación familiar, los gastos asociados al transporte y la posible pérdida del estatus alcanzado en su puesto actual. A ello se suman las recompensas materiales y económicas que la organización le brinda, las cuales refuerzan la decisión de permanencia.

**Disponibilidad de empleo.** Este componente se vincula con la percepción que tiene el trabajador sobre sus propias habilidades y la posibilidad de transferirlas a otras organizaciones. En este proceso, el individuo analiza las condiciones del mercado laboral y la demanda existente para su perfil profesional. Cuando percibe que existen múltiples alternativas de empleo, el nivel de compromiso de continuidad tiende a disminuir. En contraste, una menor disponibilidad de opciones laborales incrementa la intención de permanecer en la organización actual, fortaleciendo este tipo de compromiso.

### **Compromiso normativo**

**Valores personales.** El compromiso normativo se origina en los valores personales del trabajador, los cuales suelen estar influenciados por normas culturales, sociales o familiares. Este sistema de valores genera un sentimiento de lealtad hacia la organización, que no necesariamente responde a beneficios materiales o emocionales inmediatos, sino a convicciones internalizadas sobre la responsabilidad y el deber.

**Obligaciones morales.** Desde esta perspectiva, el trabajador experimenta un sentido de obligación moral de permanecer en la organización, ya que considera que hacerlo es lo correcto. Meyer y Allen (1997) indican que este tipo de compromiso se sustenta en principios éticos y en la percepción de reciprocidad, donde el individuo siente que debe corresponder a la organización por el apoyo o las oportunidades recibidas.

---

Fuente: Tomado de Mijares (2011, p. 14-20, cita a Spectron, 2002)

### ***2.1.5. Factores que afectan el compromiso organizacional***

Diversos factores influyen en el nivel de compromiso organizacional que desarrollan los trabajadores. Peña et al. (2016) señalan que uno de los elementos más relevantes es el estrés asociado al rol laboral, el cual puede incidir negativamente en la disposición del empleado hacia la organización cuando las demandas del puesto superan los recursos disponibles. Asimismo, el grado de autonomía y poder de decisión que posee el trabajador respecto a sus propias tareas constituye un factor determinante, ya que un mayor margen de participación en la toma de decisiones favorece el empoderamiento y fortalece el sentido de compromiso con la organización.

De igual manera, la seguridad laboral desempeña un papel importante en la consolidación del compromiso organizacional, puesto que cuando el empleado percibe estabilidad en su puesto de trabajo, aumenta su nivel de confianza en la institución y su disposición a mantener una relación laboral duradera. Otro factor clave es el liderazgo, dado que la presencia de líderes efectivos y coherentes puede fomentar actitudes positivas, incrementar la motivación y fortalecer el compromiso de los colaboradores tanto con su labor como con la organización. Finalmente, los beneficios laborales otorgados por la empresa, tales como incentivos, condiciones favorables y programas de bienestar, contribuyen a la satisfacción del personal y reflejan la preocupación

institucional por el bienestar de sus trabajadores, lo que repercute positivamente en el compromiso organizacional (Peña et al., 2016, p. 98).

Por su parte, Ríos (2010, citado por Abanto, 2017), sostiene que existen factores que pueden limitar o reducir el compromiso organizacional, los cuales se manifiestan de acuerdo con el contexto en el que se desenvuelven los trabajadores. Abanto (2017) agrupa estos factores en tres categorías principales. En primer lugar, los factores personales, que se relacionan con características propias del colaborador, como una débil ética laboral, escaso compromiso profesional o baja identificación con la misión institucional. En segundo lugar, los factores organizacionales, los cuales derivan de decisiones o condiciones internas de la organización, tales como remuneraciones insuficientes, funciones laborales poco definidas y percepciones de trato desigual entre los trabajadores. Finalmente, se identifican los factores relacionales, vinculados a la calidad de las interacciones interpersonales, donde destacan la deficiente comunicación, la ausencia de reconocimiento y retroalimentación positiva, así como la falta de confianza entre los miembros de la organización.

### ***2.1.6. Modelos explicativos***

**2.1.6.1. Modelo de compromiso organizacional de Caykoylu et al. (2011).** El modelo propuesto por Caykoylu et al. (2011) explica el compromiso organizacional a partir de siete factores clave vinculados al funcionamiento interno de las organizaciones: empoderamiento, motivación, identidad, confianza, ambigüedad y conflicto. Estos factores influyen de manera indirecta en el compromiso a través del nivel de satisfacción laboral experimentado por los trabajadores.

Desde esta perspectiva, un incremento en el empoderamiento y la motivación del personal favorece mayores niveles de satisfacción laboral, lo que, a su vez, fortalece el compromiso

organizacional. En contraste, la disminución de la ambigüedad y del conflicto laboral —factores que mantienen una relación negativa con la satisfacción— contribuye también al aumento del compromiso. Asimismo, el fortalecimiento de la identidad organizacional y de la confianza entre los miembros de la institución genera efectos positivos tanto en la satisfacción como en el compromiso (Hermosa, 2006).

En esta línea, Cruz-García et al. (2014), sostienen que, si el compromiso organizacional se ve determinado por variables como el empoderamiento, la motivación, la identidad, la confianza, la ambigüedad y el conflicto, mediadas por la satisfacción laboral, entonces puede ser entendido como el resultado de la interacción entre factores organizacionales de carácter humano. Dichos factores se expresan principalmente en la relación que se establece entre líderes y colaboradores, donde el compromiso depende tanto de los intereses personales como de las metas institucionales. Bajo esta concepción, el compromiso se configura como un indicador de equidad y justicia organizacional, en el cual se busca un equilibrio entre libertades, capacidades y responsabilidades asignadas a los trabajadores (p. 51).

Por su parte, Moreno et al. (2010), plantean que, desde la psicología organizacional, el compromiso ha sido concebido más como un producto de la dinámica institucional que como un proceso continuo de construcción identitaria. En este sentido, los trabajadores comprometidos son considerados el resultado de las prácticas organizacionales, más que de sus rasgos personales o valores individuales. De ello se desprende que los procesos de reclutamiento y selección priorizan las competencias y las estrategias de afrontamiento frente a situaciones de conflicto, riesgo e incertidumbre, antes que las características personales de los postulantes.

Figueiredo et al. (2012) amplían esta visión al señalar que el compromiso organizacional permite analizar la relación entre el individuo y la organización desde una perspectiva más amplia. Si bien la influencia de la organización sobre el trabajador ha sido ampliamente documentada, el compromiso trasciende esta relación al constituirse como una sistematización de funciones, principios y resultados. En este contexto, el compromiso laboral se vincula con valores y principios morales promovidos por los líderes, quienes orientan su gestión hacia ideales de productividad, orden y estructuración de los procesos organizacionales.

Finalmente, Cruz-García et al. (2014), afirman que el compromiso organizacional puede entenderse como un conjunto de creencias, actitudes y conductas que reducen la incertidumbre y fortalecen la proyección hacia el futuro. Cuando las expectativas de riesgo aumentan, la motivación laboral tiende a disminuir, lo que afecta negativamente el sistema de relaciones humanas y el desempeño individual dentro de la organización.

**2.1.6.2. Modelo de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991).** Meyer y Allen (1991) conceptualizan el compromiso organizacional como un conjunto de percepciones y creencias que el trabajador desarrolla respecto a la organización, las cuales configuran el tipo de vínculo existente entre el individuo y la institución. Este vínculo se expresa a través del deseo, la necesidad o el sentido de obligación de permanecer en la organización (Peña-Cárdenas et al., 2016).

Según este modelo, el compromiso organizacional se estructura en tres componentes: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad. Desde esta perspectiva, el sentido de pertenencia se vincula principalmente con el compromiso afectivo, dado que involucra aspectos emocionales y de identificación con la organización. Así, el sentido de pertenencia puede considerarse un elemento constitutivo del compromiso afectivo.

**a. *Compromiso afectivo.*** El compromiso afectivo se define como el vínculo emocional que se establece entre el trabajador y la organización, caracterizado por la identificación, la implicación y el disfrute de formar parte de la institución (Fernández, 2013, p. 57). Este tipo de compromiso surge cuando el colaborador decide permanecer en la organización de manera voluntaria, motivado por los lazos emocionales que ha construido con ella (Delgado y Jaik, 2017).

**b. *Compromiso de continuidad.*** El compromiso de continuidad se asocia con la necesidad de mantenerse en la organización debido a la percepción de los costos que implicaría abandonarla. Fernández (2013) señalaba que este tipo de compromiso se relaciona con la posible pérdida de beneficios derivados de las inversiones personales realizadas, tales como tiempo, esfuerzo y recursos. De manera complementaria, Delgado y Jaik (2017) indicaban que esta dimensión analiza la valoración que hace el trabajador sobre lo que perdería si decidiera desvincularse de la institución.

**c. *Compromiso normativo.*** El compromiso normativo se fundamenta en el sentimiento de obligación que experimenta el trabajador de permanecer en la organización por un periodo determinado. Este tipo de compromiso se construye a partir de la internalización de normas de lealtad organizacional, sin que necesariamente medien presiones sociales explícitas, sino más bien convicciones morales y éticas asociadas a la fidelidad institucional (Fernández, 2013, p. 57).

### ***2.1.7. Factores del compromiso organizacional***

García-Lirios (2011) propone una operacionalización del compromiso organizacional a partir de diversos factores que permiten comprender cómo los trabajadores construyen su vínculo con la institución en el marco de su práctica profesional. Estos factores se relacionan con percepciones individuales y sociales que influyen en el nivel de identificación, involucramiento y permanencia del colaborador en la organización.

**2.1.7.1. Apoyo institucional.** Este factor alude a la percepción que tienen los trabajadores sobre las facilidades, recursos y respaldos brindados por los directivos para el adecuado desarrollo de su labor profesional. Dicho apoyo se enmarca en las políticas sociales y en los programas institucionales que orientan y sostienen el ejercicio profesional dentro de la organización.

**2.1.7.2. Reconocimiento supra ordinal.** Se refiere al conjunto de percepciones que poseen los empleados respecto a aquellos logros que son destacados públicamente por los líderes como acciones excepcionales o de alto impacto. Este tipo de reconocimiento refuerza el sentido de logro y fortalece la valoración del desempeño dentro de la estructura jerárquica.

**2.1.7.3. Valoración asistencial.** Este factor comprende las percepciones relacionadas con la importancia y trascendencia de la práctica profesional, considerando la supervisión y evaluación realizada por los líderes de la institución. La valoración asistencial contribuye a consolidar el sentido de utilidad y pertinencia del trabajo realizado.

**2.1.7.4. Aprendizaje colaborativo.** Hace referencia a las percepciones sobre prácticas profesionales compartidas entre los trabajadores, las cuales anteriormente se desarrollaban de manera individual o discrecional. Este factor resalta la importancia del trabajo en equipo y del intercambio de conocimientos como elementos que fortalecen el compromiso organizacional.

**2.1.7.5. Reconocimiento personal.** Este componente se vincula con las percepciones que el trabajador tiene sobre su propio desempeño profesional a partir de la retroalimentación y comentarios emitidos por los líderes. El reconocimiento personal contribuye al fortalecimiento de la autoestima laboral y al compromiso con la organización.

**2.1.7.6. Reconocimiento familiar.** Se relaciona con las percepciones sobre los logros profesionales que, al ser valorados y resaltados por el entorno familiar, influyen en el ámbito

emocional del trabajador. Este tipo de reconocimiento orienta la práctica profesional desde una dimensión afectiva que refuerza la motivación y la permanencia laboral.

**2.1.7.8. Aprendizaje funcional.** Este factor alude a las percepciones sobre los retos y oportunidades que surgen en la práctica profesional a partir de normas internas y estrategias implementadas por los directivos. El aprendizaje funcional promueve la adaptación, el desarrollo de competencias y la mejora continua dentro de la organización.

**2.1.7.9. Valoración interpersonal.** Se refiere a las percepciones relacionadas con la relevancia social de la práctica profesional, construidas a partir de los comentarios y opiniones de compañeros de trabajo, amistades o la pareja. Este factor refuerza el sentido de pertenencia y la identidad profesional en el contexto organizacional y social.

### ***2.1.8. Estudios psicológicos del compromiso laboral***

Las investigaciones desarrolladas desde la psicología organizacional han permitido identificar diversas dimensiones del compromiso laboral a partir de su vinculación con variables propias del contexto de trabajo. En este sentido, se ha evidenciado que el compromiso laboral mantiene asociaciones significativas con factores organizacionales tales como la cultura laboral, entendida como el conjunto de valores y prácticas compartidas dentro de la organización; el clima orientado a las tareas; la satisfacción con la vida; el reconocimiento social; el liderazgo transformacional; el desempeño productivo y el espíritu emprendedor. Estas relaciones ponen de manifiesto que el compromiso no es una variable aislada, sino que se configura a partir de múltiples experiencias laborales y sociales que influyen en la percepción y conducta del trabajador (Wallace, 1999; Neal, 2000; Mañas et al., 2007; Mendoza et al., 2010; Anwar y Norulkamar, 2012; Tayo y Adeyemi, 2012; Danes y Juyoung, 2013; citados por Cruz-García et al., 2014, p. 51).

Asimismo, diversos estudios han establecido relaciones de tipo causal entre el compromiso laboral y los estilos de liderazgo. Anwar y Norulkamar (2012) señalan que, a medida que determinados estilos de liderazgo se fortalecen, se incrementa el nivel de compromiso de los trabajadores. Esto implica que las formas de dirección y conducción organizacional influyen directamente en las percepciones, actitudes, decisiones y comportamientos laborales de los empleados, favoreciendo o debilitando su involucramiento con la organización.

En esta misma línea, la trayectoria de desempeño previo del trabajador se convierte en un factor explicativo del compromiso futuro, en tanto las experiencias positivas o negativas influyen en la disposición a incrementar la productividad y el esfuerzo laboral. De este modo, elementos como las estructuras de mando, las relaciones vinculadas a las tareas, la presencia de conflictos, así como los niveles de estrés o satisfacción laboral, contribuyen a explicar las variaciones en el compromiso que asumen los empleados durante su permanencia en la organización.

No obstante, algunos estudios destacan la influencia de variables sociodemográficas y contextuales específicas. Mañas et al. (2007) señalan que el sexo puede incidir en el grado de compromiso laboral, mientras que Mendoza et al. (2010) identifican que la atención al cliente constituye un factor relevante para explicar los niveles de compromiso en determinados contextos organizacionales. Estos hallazgos refuerzan la idea de que el compromiso laboral es un fenómeno complejo y multidimensional, determinado por la interacción entre factores personales, organizacionales y sociales.

### ***2.1.9. Compromiso organizacional en contextos de salud***

En las organizaciones del sector salud, el talento humano constituye un eje estratégico para el funcionamiento institucional y la calidad del servicio brindado. En este sentido, Domínguez (2008, citado por Gonzales y Shupingahua, 2020) señala que:

resulta imprescindible que los responsables de las organizaciones establezcan políticas y procedimientos claros, de modo que cada trabajador conozca con precisión la estructura organizacional y las funciones que le corresponden. Este escenario exige que los directivos y jefaturas posean competencias de liderazgo que permitan guiar adecuadamente a sus equipos de trabajo. No obstante, en muchas instituciones de salud persisten deficiencias en la gestión del compromiso organizacional y la satisfacción laboral, lo cual se agrava debido a la acelerada transformación tecnológica y a la permanencia de estilos de gestión basados en criterios predominantemente políticos, alejados de las exigencias actuales del entorno social (p. 5).

Por su parte, Llapa-Rodríguez et al. (2009) sostienen que las instituciones prestadoras de servicios de salud requieren contar con colaboradores que desarrollen un fuerte sentido de apego y compromiso hacia la organización. Dicho compromiso, articulado con una sólida vocación de servicio, permite fortalecer la imagen institucional y generar una ventaja competitiva frente a otras entidades del sector.

En el ámbito nacional, Martínez (2019, citado en Alcántara, 2022) advierte que determinadas condiciones laborales desfavorables pueden afectar negativamente el desempeño organizacional, manifestándose en conductas como el ausentismo, la rotación de personal y la evasión de responsabilidades laborales. De manera similar, Basurto (2017) identifica problemáticas en el compromiso organizacional dentro del sector público de salud, atribuidas principalmente a la escasa participación de los superiores en la integración y motivación de los trabajadores, lo cual debilita la lealtad institucional.

Asimismo, Gonzales y Shupingahua (2020, citando a Horna, 2020) resaltan que

las organizaciones de salud han enfrentado transformaciones significativas a lo largo del tiempo, particularmente a raíz de la pandemia por COVID-19. Este contexto obligó a muchas instituciones públicas a modificar drásticamente sus formas de trabajo y a depender directamente del compromiso del personal para mantener la eficiencia del servicio. Sin embargo, la carencia de equipos, materiales y condiciones adecuadas generó frustración en los trabajadores, derivando en bajos niveles de satisfacción laboral y una percepción negativa de la gestión del talento humano (p. 5).

Desde esta perspectiva, enfatizan que el compromiso organizacional es fundamental tanto para la integración del trabajador a la institución como para el desarrollo eficaz de sus actividades. En el caso de los profesionales de la salud, resulta necesario comprender cómo construyen y experimentan su compromiso organizacional y profesional, especialmente en contextos donde enfrentan la dualidad entre las exigencias institucionales y su vocación de servicio (Gonzales y Shupingahua, 2020. p. 9).

En consecuencia, la revisión teórica permite afirmar que el compromiso organizacional es un componente esencial en todas las organizaciones y adquiere especial relevancia en aquellas dedicadas a la prestación de servicios de salud. Un colaborador comprometido no limita su esfuerzo frente a situaciones de urgencia y actúa con responsabilidad, disposición y entrega, lo que, sumado a la satisfacción laboral, repercute positivamente en la calidad de atención a los pacientes y en el logro de los objetivos institucionales (Gonzales y Shupingahua, 2020. p. 17).

En esta línea, Orellana (2021) sostiene que

el profesional de salud que desarrolla un alto compromiso con su institución interioriza su cultura organizacional, se especializa en sus procesos y alinea sus expectativas personales con los fines institucionales. De este modo, la consecución de las metas organizacionales

se traduce también en beneficios personales, fortaleciendo la satisfacción laboral (p. 19). Asimismo, cuando los trabajadores perciben a “la institución y a sus compañeros como parte de su entorno familiar y consideran su actividad laboral como un elemento central de su vida, experimentan un mayor sentido de pertenencia, compromiso y satisfacción por formar parte de la organización” (Orellana, 2021. p. 20).

Finalmente, se señala que los centros de salud, en tanto organizaciones dedicadas a la atención integral del ser humano desde el nacimiento hasta la adultez, enfrentan el desafío permanente de garantizar la eficacia de sus procesos y la excelencia del servicio, siendo el compromiso organizacional del personal un factor determinante para el cumplimiento de dicha misión (Alcántara, 2022. p. ix).

#### ***2.1.10. Consecuencias del compromiso organizacional***

El compromiso organizacional cumple un rol fundamental en la reducción de conductas disfuncionales dentro de las organizaciones, tales como el ausentismo y la rotación del personal, evitando así la interrupción de los procesos de aprendizaje continuo y la pérdida de experiencia acumulada. En este contexto, uno de los elementos clave que favorece la consolidación y permanencia del compromiso es el liderazgo. Los líderes organizacionales deben abandonar prácticas tradicionales y promover una gestión basada en la comunicación constante, el apoyo a la resolución de problemas y la confianza en las capacidades individuales de los trabajadores. Asimismo, la creación de una cultura de intercambio de información resulta esencial en las organizaciones orientadas al aprendizaje, ya que compartir información sobre la misión institucional contribuye a generar sentido, propósito y alineación con los objetivos organizacionales, fortaleciendo el compromiso de los colaboradores (Rhoades et al., 2001).

Desde otra perspectiva, Rodwell (2009) sostiene que el compromiso organizacional constituye un factor determinante para el logro de los objetivos institucionales, ya que orienta a los empleados hacia la solución de problemas en lugar de la generación de conflictos. El compromiso no solo incrementa la calidad y cantidad del desempeño laboral, sino que también reduce significativamente el ausentismo y la rotación. Además, promueve conductas voluntarias que exceden las exigencias formales del puesto, las cuales resultan indispensables para alcanzar altos niveles de eficacia en los procesos organizacionales.

En el ámbito de los servicios de salud, enfatizan que la relevancia del compromiso organizacional radica en la naturaleza misma del servicio prestado, dado que los usuarios pueden requerir atención en cualquier momento. En este sentido, se hace indispensable contar con personal altamente comprometido, capaz de responder de manera oportuna, eficiente y responsable ante situaciones de emergencia, garantizando la continuidad y calidad de la atención en las instituciones de salud (Gonzales y Shupingahua, 2020. p. 9).

### III. MÉTODO

#### 3.1. Tipo de investigación

Desde el enfoque metodológico, el presente estudio corresponde a una investigación de tipo descriptiva, en la medida en que se orienta a detallar y caracterizar los niveles y manifestaciones del compromiso organizacional en el personal de salud. De acuerdo con Hernández et al. (2014), los estudios descriptivos permiten precisar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos o fenómenos, sin pretender establecer relaciones de causalidad, sino describir cómo se presentan en un contexto determinado.

Asimismo, la investigación es de naturaleza asociativa, debido a que busca identificar la relación existente entre el compromiso organizacional y variables sociodemográficas y laborales como el sexo, los grupos etarios, la condición laboral y el tipo de institución de salud, analizando la forma en que estas variables se vinculan entre sí dentro de la muestra estudiada.

Por otro lado, el estudio posee un carácter analítico, ya que implica un nivel más profundo de examen en comparación con la investigación meramente descriptiva. Según Canales et al. (1994), este tipo de investigación se centra en comparar grupos y establecer relaciones entre variables, sin intervenir ni modificar las condiciones naturales en las que estas se presentan, permitiendo además la formulación y contrastación de hipótesis.

En cuanto al diseño metodológico, la investigación es de tipo no experimental, puesto que las variables no son manipuladas deliberadamente por el investigador. En concordancia con Kerlinger (2004), la investigación no experimental se caracteriza por el análisis empírico de fenómenos tal como ocurren en la realidad, donde las inferencias sobre las relaciones entre variables se realizan a partir de la observación de su variación conjunta, sin intervención directa.

Finalmente, atendiendo al momento de recolección de los datos, el estudio es de tipo transversal, dado que la información fue recopilada en un único momento del tiempo, lo que permite obtener una fotografía del fenómeno estudiado en un periodo específico.

### **3.2. *Ámbito espacial y temporal***

La recolección de la información se llevó a cabo en dos policlínicos ubicados en el distrito de Surquillo, Lima Metropolitana, durante el periodo comprendido entre los meses de octubre y noviembre del año 2023. En dicho intervalo se aplicaron los instrumentos de investigación al personal de salud seleccionado, considerando las condiciones reales del entorno laboral y organizacional en el que se desempeñan los participantes.

### **3.3. *Variables***

#### **3.3.1. *Variable***

Compromiso organizacional

#### **3.3.2. *Variables intervinientes.***

Sexo: masculino o femenino

Condición laboral: estable – contratado

Tipo de organización: pública y privada

Grupos etarios: 30 – 39; 40 – 49; 50 – 59 años

#### **3.3.3. *Definición conceptual***

El compromiso organizacional se concibe como una condición psicológica que integra los afectos, creencias y convicciones que el trabajador desarrolla hacia la organización, y que

determina la naturaleza del vínculo que mantiene con ella. Este estado interno influye en la identificación del individuo con la institución y en su disposición a permanecer y contribuir al logro de los objetivos organizacionales (Chiavenato, 2014).

### 3.3.4. Definición operacional

El compromiso organizacional será medido a través de los puntajes obtenidos en la escala de compromiso organizacional, considerando tanto el puntaje global como los puntajes específicos por dimensiones (afectiva, normativa y de continuidad). Asimismo, la variable será interpretada a partir de los niveles diagnósticos establecidos en el instrumento, los cuales permitirán clasificar el grado de compromiso organizacional presente en el personal de salud evaluado.

### 3.3.4. Operacionalización de las variables

En la tabla 3 se describe la operacionalización de la variable investigada, teniendo en cuenta las dimensiones e indicadores, tipo de escala y el instrumento.

**Tabla 3**

*Operacionalización de la variable de investigación*

<b>Variable</b>	<b>Dimensiones e indicadores</b>	<b>Tipo de escala</b>	<b>Instrumento</b>
Compromiso organizacional	Dimensión Afectiva Dimensión Normativa Dimensión Continua.	Ordinal: dado por los puntajes totales Nominal: dado por los porcentajes por cada nivel diagnóstico: Muy bajo Bajo Moderado Alto Muy alto	Escala de compromiso organizacional De Meyer y Allen en 1991.

### 3.4. Población y muestra

#### 3.4.1. Población

La población de estudio estuvo integrada por el personal de salud de dos instituciones ubicadas en el distrito de Surquillo, Lima Metropolitana: una institución de salud estatal, conformada por 110 colaboradores, y una institución de salud privada, con 75 colaboradores, lo que dio un total inicial de 175 trabajadores.

Para la delimitación de la población efectiva se consideraron los siguientes criterios:

- **Criterios de inclusión:** profesionales y técnicos del área de salud que se encontraban laborando activamente en las instituciones evaluadas.
- **Criterios de exclusión:** personal administrativo, de mantenimiento, vigilancia y choferes.

Luego de aplicar dichos criterios, la población final quedó conformada por 150 colaboradores del área asistencial, quienes cumplieron con las condiciones establecidas para participar en la investigación.

#### 3.4.2. Muestra

El tipo de muestreo empleado fue censal, dado que se incluyó a la totalidad de la población accesible que cumplió con los criterios de inclusión. En consecuencia, la muestra estuvo constituida por los 150 colaboradores del personal de salud, coincidiendo plenamente con la población final del estudio.

#### 3.4.3. Características de la muestra

**A. Distribución según sexo.** La distribución de la muestra de acuerdo con la variable sexo se presenta en la Tabla 4 y la Figura 1. Los resultados evidencian que el 64% de los participantes

corresponde al sexo masculino, mientras que el 36% pertenece al sexo femenino, reflejando una mayor representación masculina dentro del personal de salud evaluado.

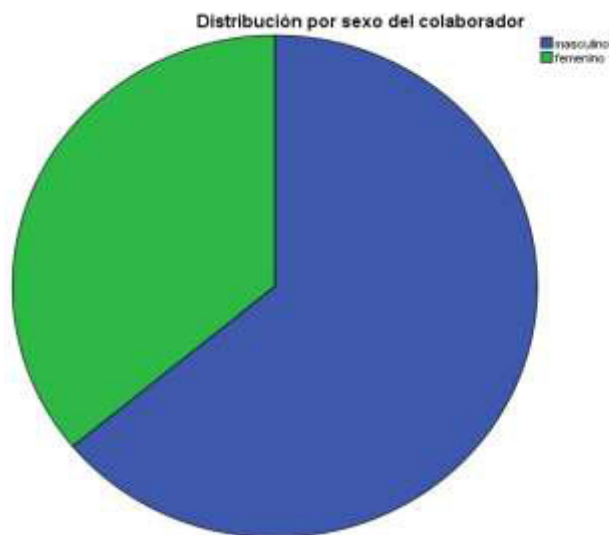
**Tabla 4**

*Distribución según sexo*

<i>Distribución según sexo</i>	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	96	64,0
Femenino	54	36,0
Total	150	100,0

**Figura 1**

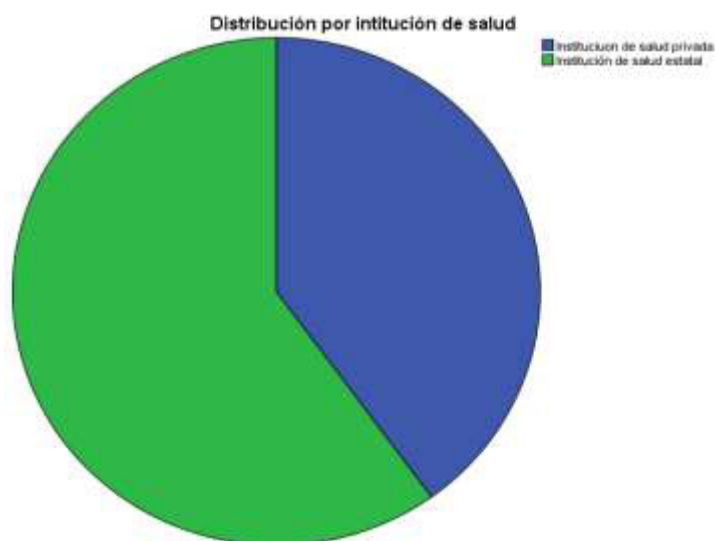
*Representación de la distribución según sexo*



**B. Según sede laboral.** En la Tabla 5 y la Figura 2 se expone la distribución de la muestra en función de la sede laboral o tipo de institución de salud. Los resultados evidencian que el 60% del personal de salud pertenece a la institución pública, mientras que el 40% labora en la institución privada, lo que indica una mayor representación de colaboradores procedentes del sector estatal dentro de la muestra analizada.

**Tabla 5***Distribución según sedes.*

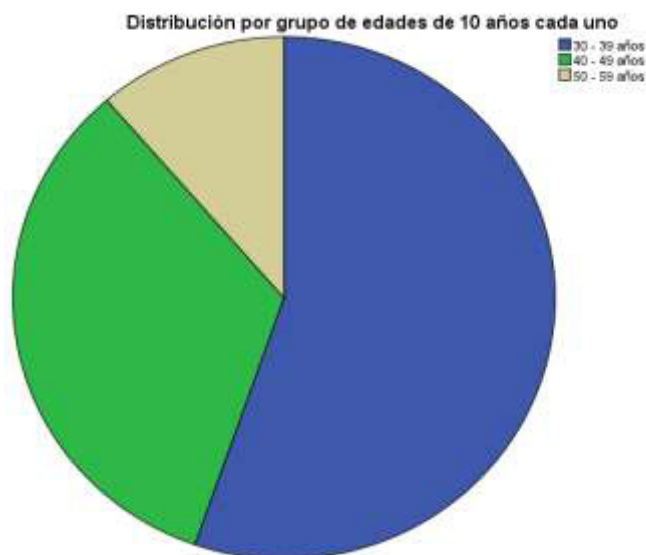
Distribución por institución de salud	Frecuencia	Porcentaje
Institución de salud privada	60	40,0
Institución de salud estatal	90	60,0
Total	150	100,0

**Figura 2***Representación de la distribución según sede laboral*

**C. Según grupos etarios.** En la Tabla 6 y la Figura 3 se muestra la distribución de los participantes de acuerdo con los grupos etarios. Los resultados indican que la mayor proporción del personal de salud se concentra en el rango de 30 a 39 años, representando el 55,3% de la muestra, seguido del grupo de 40 a 49 años con un 33,3%. En menor proporción se encuentra el grupo etario de 50 a 59 años, que constituye el 11,3% del total de participantes. Estos datos evidencian una predominancia de personal en etapas intermedias de la vida laboral.

**Tabla 6***Distribución según grupos etarios.*

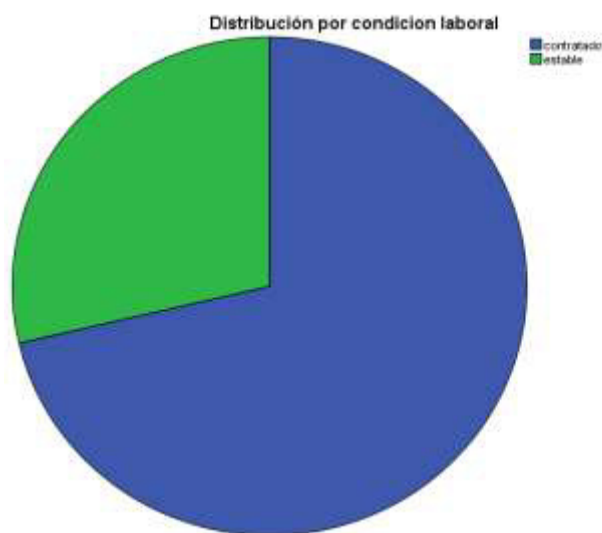
<i>Distribución según grupos etarios.</i>	Frecuencia	Porcentaje
30 - 39 años	83	55,3
40 - 49 años	50	33,3
50 - 59 años	17	11,3
Total	150	100,0

**Figura 3***Representación según grupos etarios.*

**D. Según condición laboral.** En la Tabla 7 y la Figura 4 se expone la distribución de los participantes de acuerdo con su condición laboral. Los resultados evidencian que la mayoría del personal de salud evaluado se encuentra bajo la modalidad de contrato, representando el 71,3% del total de la muestra. En contraste, el 28,7% corresponde a trabajadores con condición estable (nombrados). Esta distribución refleja una predominancia de vínculos laborales no permanentes dentro de las instituciones de salud estudiadas

**Tabla 7***Distribución según condición laboral.*

Distribución por condición laboral	Frecuencia	Porcentaje
Contratado	107	71,3
Estable	43	28,7
Total	150	100,0

**Figura 4***Representación según condición laboral.*

### 3.5. Instrumento

#### 3.5.1. Compromiso organizacional

Para la recolección de la información se empleó la técnica de la encuesta, utilizándose como instrumento el Cuestionario de Compromiso Organizacional, propuesto por Meyer y Allen (1991). Dicho instrumento está conformado por 18 ítems estructurados bajo una escala tipo Likert, los cuales se distribuyen en tres dimensiones:

**Compromiso afectivo** (ítems 1 al 7),

**Compromiso de continuidad** (ítems 8 al 12), y

**Compromiso normativo** (ítems 13 al 18).

Las alternativas de respuesta se organizaron en cinco categorías: *totalmente en desacuerdo* (0), *en desacuerdo* (1), *ni de acuerdo ni en desacuerdo* (2), *de acuerdo* (3) y *totalmente de acuerdo* (4). La puntuación total se obtuvo mediante la suma de los valores asignados a cada ítem, permitiendo clasificar el compromiso organizacional en cinco niveles diagnósticos: muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto, conforme a los rangos establecidos en la escala.

Con la finalidad de asegurar la pertinencia del instrumento en el contexto del estudio, se realizó una prueba piloto en 30 profesionales de salud pertenecientes a una micro red distinta a la muestra definitiva. A partir de estos datos se efectuó un análisis factorial para verificar la validez de constructo, así como el cálculo del coeficiente alfa de Cronbach para estimar la confiabilidad por consistencia interna. Previamente, el instrumento fue sometido a juicio de cuatro expertos, quienes evaluaron la claridad, coherencia y relevancia de los ítems, confirmando su validez de contenido.

### **3.5.1.1. Niveles diagnósticos del compromiso organizacional**

#### **Escala general**

- 0 – 18: Muy bajo desarrollo
- 19 – 36: Bajo desarrollo
- 37 – 54: Desarrollo moderado
- 55 – 72: Alto desarrollo
- 73 – 90: Muy alto desarrollo

#### **Dimensión afectiva**

- 0 – 8: Muy bajo desarrollo
- 9 – 16: Bajo desarrollo
- 17 – 24: Desarrollo moderado
- 25 – 32: Alto desarrollo
- 33 – 40: Muy alto desarrollo

#### **Dimensión normativa / continuidad**

- 0 – 5: Muy bajo desarrollo
- 6 – 10: Bajo desarrollo
- 11 – 15: Desarrollo moderado
- 16 – 20: Alto desarrollo
- 21 – 25: Muy alto desarrollo

**3.5.1.2. Propiedades psicométricas.** En su versión original, el instrumento reportó adecuados indicadores psicométricos, evidenciando validez de constructo y criterio, así como una alta confiabilidad, con coeficientes de consistencia interna ( $\alpha = .899$ ), método de mitades y estabilidad temporal (*test-retest*:  $r = .785$ ;  $p < .001$ ).

En el contexto peruano, estudios previos han corroborado la pertinencia del instrumento, reportándose validez de contenido elevada y confiabilidad aceptable, con valores alfa superiores al criterio mínimo recomendado. No obstante, en la presente investigación se procedió a reexaminar la validez de constructo y la confiabilidad interna del cuestionario, asegurando su adecuación a la muestra estudiada.

**3.5.1.3. Ajuste psicométrico del instrumento.** el ajuste psicométrico se evaluó a partir de los análisis de confiabilidad y validez de constructo en la muestra investigada.

**A. Confiabilidad de la escala.** Las estimaciones de confiabilidad, presentadas en las Tablas 8, 9, 10 y 11, se calcularon mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Los resultados evidenciaron valores alfa superiores a .70, considerado el umbral mínimo aceptable para instrumentos de medición en ciencias sociales. En particular, la escala total alcanzó un alfa de Cronbach de .966, lo que demuestra un nivel de consistencia interna excelente, confirmando que el instrumento es altamente confiable para la medición del compromiso organizacional en la población evaluada.

**Tabla 8**

*Confiabilidad de la escala.*

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>				
	Alfa de Cronbach	N de elementos		
	,966	18		
<b>Estadísticos total-elemento</b>				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
item1	38,63	247,992	,827	,964
item2	38,67	248,398	,853	,963
item3	38,79	249,337	,861	,963
item4	38,97	252,073	,859	,964
item5	38,84	245,800	,886	,963
item6	39,03	248,341	,911	,963
item7	39,02	241,107	,903	,962
item8	38,76	234,278	,411	,986
item9	39,29	238,799	,903	,962
item10	39,23	240,794	,901	,962
item11	38,97	247,039	,926	,963
item12	38,93	244,552	,949	,962
item13	39,15	242,426	,942	,962
item14	39,07	248,471	,911	,963
item15	39,07	246,176	,893	,963
item16	39,02	245,724	,871	,963
item17	39,26	256,744	,765	,965
item18	39,06	251,788	,922	,963

**Estadísticos de la escala**

Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
41,28	275,357	16,594	18

### E. Confiabilidad por dimensiones.

**Tabla 9**

*Dimensión compromiso afectivo*

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>				
	Alfa de Cronbach	N de elementos		
	,956	6		
<b>Estadísticos total-elemento</b>				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
c1	12,11	18,351	,816	,953
c2	12,14	18,578	,830	,951
c3	12,26	18,516	,888	,944
c4	12,44	19,349	,879	,946
c5	12,31	17,841	,871	,946
c6	12,51	18,520	,904	,943
<b>Estadísticos de la escala</b>				
	Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
	14,75	26,442	5,142	6

**Tabla 10**

*Dimensión compromiso continuo*

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>				
	Alfa de Cronbach	N de elementos		
	,975	6		
<b>Estadísticos total-elemento</b>				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
c7	11,03	26,066	,924	,970
c8	10,97	27,871	,936	,970
c9	11,30	25,487	,905	,974

c10	11,23	26,113	,906	,972
c11	10,97	28,147	,947	,969
c12	10,93	27,526	,946	,969
<b>Estadísticos de la escala</b>				
Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos	
13,29	38,501	6,205	6	

**Tabla 11***Dimensión compromiso normativo*

Alfa de Cronbach		N de elementos		
,961		6		
<b>Estadísticos total-elemento</b>				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
c13	10,91	16,885	,935	,948
c14	10,83	18,395	,920	,949
c15	10,83	17,804	,891	,952
c16	10,78	17,703	,861	,956
c17	11,02	20,624	,778	,964
c18	10,82	19,343	,929	,950
<b>Estadísticos de la escala</b>				
Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos	
13,04	26,374	5,136	6	

**B. Validez de constructo.** La validez de constructo del instrumento se evaluó mediante el método de análisis de ítems, procedimiento que permite estimar el grado de contribución de cada reactivo al constructo teórico que se pretende medir. Este enfoque posibilita comprobar si los ítems guardan una relación consistente con la variable subyacente, verificando así que el instrumento evalúe efectivamente el compromiso organizacional.

Tal como se observa en las Tablas 12 y 13, los coeficientes de correlación Spearman ( $\rho$ ) obtenidos evidencian asociaciones que se ubican en rangos de alta correlación (.601 – .800) y muy alta correlación (.801 – 1.00), acompañadas de niveles de significancia estadística muy elevados

( $p < .001$ ). Estos resultados indican una relación sólida y consistente entre cada ítem y el puntaje total de la escala, así como con sus respectivas dimensiones.

En consecuencia, los valores hallados confirman que los ítems presentan una adecuada capacidad discriminativa y una fuerte correspondencia con el constructo evaluado, lo que respalda empíricamente la validez de constructo de la Escala de Compromiso Organizacional aplicada en la presente investigación.

**Tabla 12**

*Análisis de ítems con el puntaje total de la escala de compromiso organizacional*

Afectiva			Normativa			Continua		
Nº	rho	nse	Nº	rho	Nse	Nº	rho	nse
1	.678**	.000	7	.685**	.000	13	.694**	.000
2	.687**	.000	8	.645**	.000	14	.693**	.000
3	.648**	.000	9	.668**	.002	15	.745**	.000
4	.646**	.000	10	.601**	.000	16	.896**	.000
5	.759**	.000	11	.649**	.000	17	.759**	.000
6	.657**	.000	12	.605**	.000	18	.648**	.000

\*\* La correlación es significativa al nivel  $p < 0,001$  (bilateral).

**Tabla 13**

*Análisis de las dimensiones con puntaje total de compromiso organizacional (n=150)*

	compromiso afectivo	compromiso continuo	compromiso normativo
Coefficiente de correlación Rho	,929**	,934**	,967**
Sig. (bilateral)	,000	,000	,000

### **3.6. Procedimiento**

En primer lugar, se gestionó la autorización formal ante la dirección de las instituciones de salud participantes. Posteriormente, se coordinó con el área administrativa correspondiente la programación de fechas y horarios para la aplicación de los instrumentos, los cuales fueron administrados de manera organizada según las áreas de trabajo del personal de salud.

Previo a la aplicación de las escalas, se brindó a los participantes una explicación clara sobre los objetivos de la investigación, enfatizando el carácter académico del estudio, la confidencialidad de la información y la participación voluntaria. Seguidamente, se solicitó el consentimiento informado, tanto verbal como escrito, a aquellos colaboradores que aceptaron formar parte del estudio.

A los participantes que manifestaron su conformidad se les entregó el instrumento de evaluación, mientras que a quienes optaron por no participar no se les administró la escala, respetando en todo momento su decisión. Antes de iniciar la aplicación, se procedió a la lectura de las instrucciones, explicando la forma adecuada de responder cada alternativa de la escala tipo Likert.

Una vez concluida la recolección de datos, los cuestionarios fueron revisados minuciosamente para verificar su correcta cumplimentación; en los casos necesarios, se solicitó a los participantes completar información omitida. Posteriormente, las encuestas válidas fueron codificadas y registradas en una base de datos en Microsoft Excel, para luego ser exportadas y procesadas en el programa estadístico SPSS, donde se realizó la codificación definitiva de la variable de estudio y el análisis correspondiente.

### 3.7. Análisis de datos

Una vez concluida la recolección de la información mediante el instrumento de evaluación, los datos obtenidos fueron organizados y sistematizados en una matriz de datos, la cual fue procesada utilizando el programa estadístico SPSS versión 25 en idioma español. Posteriormente, se procedió a la evaluación de las propiedades psicométricas del instrumento, considerando la validez de constructo y la confiabilidad mediante los estadísticos correspondientes.

Seguidamente, se realizó el análisis estadístico de la variable compromiso organizacional y sus dimensiones, iniciando con la estadística descriptiva, a fin de obtener frecuencias, porcentajes y niveles diagnósticos. Finalmente, se efectuó el análisis relacional e inferencial, orientado a examinar las asociaciones y comparaciones del compromiso organizacional en función de las variables sociodemográficas consideradas en el estudio.

#### *- Análisis exploratorio de la variable*

En la Tabla 14 se reportan los resultados del análisis exploratorio de la variable compromiso organizacional, a partir de la prueba de bondad de ajuste de Kolmogórov-Smirnov (K-S) aplicada a una muestra de 150 participantes. Los estadísticos descriptivos evidencian una media de 41,28 y una desviación estándar de 16,594, lo que indica una dispersión moderada de los puntajes alrededor del valor central.

Asimismo, el valor obtenido del estadístico Z de Kolmogórov-Smirnov ( $Z = 1,889$ ) presenta una significancia asintótica bilateral de  $p = .002$ , la cual es inferior al nivel crítico de 0.05. Este resultado confirma que la distribución de los puntajes de la variable no se ajusta a una distribución normal, al existir diferencias estadísticamente significativas entre la distribución observada y la distribución teórica normal.

En consecuencia, al no cumplirse el supuesto de normalidad, se determinó que el análisis inferencial posterior se realice mediante el uso de pruebas estadísticas no paramétricas, garantizando así la validez y rigurosidad de los resultados obtenidos.

**Tabla 14**

*Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra (n=150)*

Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra		compromiso organizacional
Parámetros normales	Media	41,28
	Desviación típica	16,594
Diferencias más extremas	Absoluta	,154
	Positiva	,081
	Negativa	-,154
Z de Kolmogórov-Smirnov		1,889
Sig. asintótica. (bilateral)		,002

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis por niveles de compromiso organizacional

#### 4.1.1. Escala general de compromiso organizacional

En la Tabla 15 y la Figura 5 se muestran los resultados correspondientes a la distribución de los niveles del compromiso organizacional en la muestra estudiada. Los hallazgos evidencian que el 32,0% de los participantes se ubica en el nivel alto de compromiso organizacional, constituyendo el porcentaje más representativo. Seguidamente, el 27,3% presenta un nivel moderado, mientras que el 24,7% se sitúa en el nivel bajo.

Asimismo, se observa que el 15,3% del personal evaluado manifiesta un nivel muy bajo de compromiso organizacional, lo que refleja una proporción relevante de colaboradores con escaso vínculo hacia la institución. Finalmente, solo el 0,7% alcanza un nivel muy alto, evidenciando que este grado de compromiso se presenta de manera marginal en la población analizada.

En conjunto, los resultados permiten inferir que predominan los niveles moderados y altos de compromiso organizacional, aunque persiste un porcentaje significativo de trabajadores con niveles bajos y muy bajos, situación que podría repercutir en el desempeño institucional y en la calidad del servicio brindado.

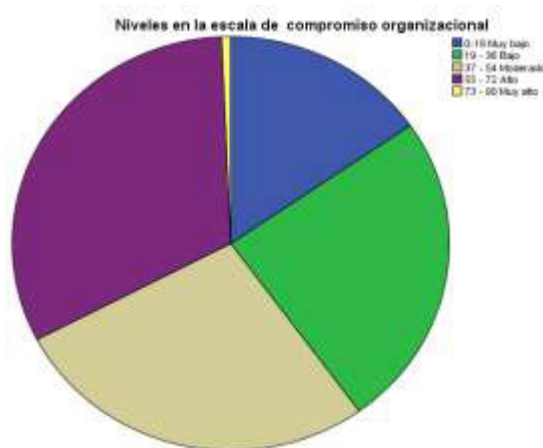
**Tabla 15**

*Niveles en la escala de compromiso organizacional*

Niveles en la escala de compromiso organizacional	Frecuencia	Porcentaje
0-18 Muy bajo	23	15,3
19 - 36 Bajo	37	24,7
37 - 54 Moderado	41	27,3
55 - 72 Alto	48	32,0
73 - 90 Muy alto	1	,7
Total	150	100,0

**Figura 5**

*Representación de los Niveles en la escala de compromiso organizacional*



#### **4.1.2. Dimensiones de compromiso organizacional**

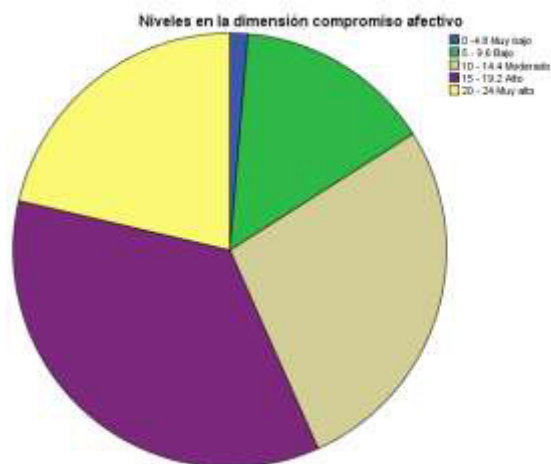
**4.1.2.1. Dimensión compromiso afectivo.** En la Tabla 16 y la Figura 6 se expone la distribución de los niveles de la dimensión compromiso afectivo en el personal de salud evaluado. Los resultados indican que el 35,3% de los participantes se ubica en el nivel alto, seguido por un 27,3% que presenta un nivel moderado. Asimismo, un 21,3% alcanza el nivel muy alto, evidenciando una proporción considerable de colaboradores con un fuerte vínculo emocional hacia la institución.

Por otro lado, el 14,7% del personal se sitúa en el nivel bajo, mientras que solo el 1,3% manifiesta un nivel muy bajo de compromiso afectivo, lo que representa un porcentaje reducido dentro de la muestra.

En términos generales, los hallazgos permiten afirmar que predominan los niveles altos y muy altos de compromiso afectivo, lo que sugiere que una parte importante del personal mantiene una identificación emocional positiva con la organización, aspecto relevante para la permanencia laboral y la disposición a contribuir al logro de los objetivos institucionales.

**Tabla 16***Niveles en la dimensión compromiso afectivo*

Niveles en la dimensión compromiso afectivo	Frecuencia	Porcentaje
0 -4.8 Muy bajo	2	1,3
5 - 9.6 Bajo	22	14,7
10 - 14.4 Moderado	41	27,3
15 - 19.2 Alto	53	35,3
20 - 24 Muy alto	32	21,3
Total	150	100,0

**Figura 6***Representación de los Niveles en la dimensión compromiso afectivo*

**4.1.2.2. Dimensión compromiso continuo.** En la Tabla 17 y la Figura 7 se muestran los resultados correspondientes a la distribución de los niveles de la dimensión compromiso continuo en el personal de salud evaluado. Los hallazgos evidencian que el 34,7% de los participantes se ubica en el nivel moderado, constituyendo el porcentaje más representativo. A su vez, el 28,0% presenta un nivel alto, mientras que el 14,7% alcanza el nivel muy alto, lo que refleja que una proporción relevante del personal percibe costos asociados a la desvinculación laboral.

Por otro lado, se observa que el 12,7% del personal manifiesta un nivel muy bajo de compromiso continuo y el 10,0% se sitúa en el nivel bajo, indicando que un sector de los colaboradores percibe escasas barreras o pérdidas ante una eventual salida de la organización.

En términos generales, los resultados sugieren que predominan los niveles moderados y altos de compromiso continuo, lo cual estaría vinculado a la valoración de los beneficios acumulados y a la percepción de estabilidad laboral dentro de la institución.

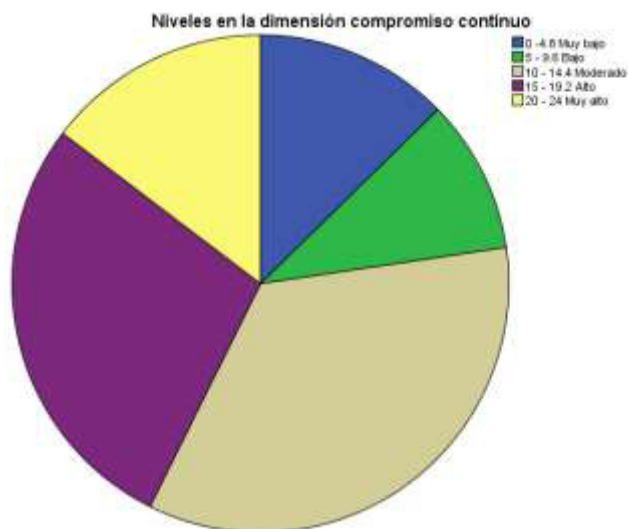
**Tabla 17**

*Niveles en la dimensión compromiso continuo*

Niveles en la dimensión compromiso continuo	Frecuencia	Porcentaje
0 -4.8 Muy bajo	19	12,7
5 - 9.6 Bajo	15	10,0
10 - 14.4 Moderado	52	34,7
15 - 19.2 Alto	42	28,0
20 - 24 Muy alto	22	14,7
Total	150	100,0

**Figura 7**

*Representación de los Niveles en la dimensión compromiso continuo*



**4.1.2.3. Dimensión compromiso normativo.** En la Tabla 18 y la Figura 8 se expone la distribución de los niveles correspondientes a la dimensión compromiso normativo en el personal de salud evaluado. Los resultados indican que el 35,3% de los participantes se ubica en el nivel alto, seguido por un 32,7% que presenta un nivel moderado, evidenciando que una proporción considerable del personal percibe una obligación moral de permanencia en la institución.

Asimismo, el 16,7% del personal se sitúa en el nivel bajo, mientras que el 8,0% manifiesta un nivel muy bajo de compromiso normativo, lo que sugiere una menor internalización de normas de lealtad organizacional en este grupo. Finalmente, solo el 7,3% alcanza el nivel muy alto, indicando que este grado de compromiso se presenta de forma limitada dentro de la muestra.

En conjunto, los resultados muestran que predominan los niveles moderados y altos de compromiso normativo, lo cual refleja que, en general, los trabajadores mantienen una percepción de responsabilidad y deber hacia la organización, aunque con diferencias en la intensidad de dicha obligación.

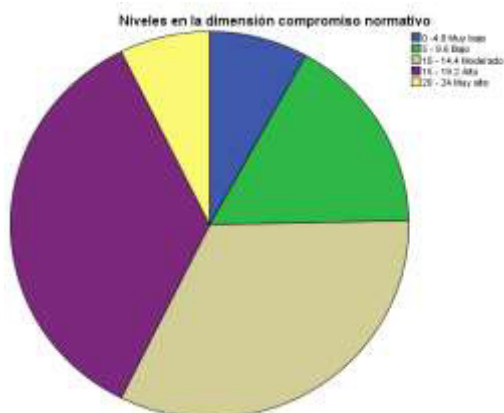
**Tabla 18**

*Niveles en la dimensión compromiso normativo*

Niveles en la dimensión compromiso normativo	Frecuencia	Porcentaje
0 -4.8 Muy bajo	12	8,0
5 - 9.6 Bajo	25	16,7
10 - 14.4 Moderado	49	32,7
15 - 19.2 Alto	53	35,3
20 - 24 Muy alto	11	7,3
Total	150	100,0

**Figura 8**

*Representación de los Niveles en la dimensión compromiso normativo*



## 4.2. Contrastación de hipótesis

### 4.2.1. Regresión Lineal

En la Tabla 19 se expone el Modelo 1 de regresión lineal, en el cual se analizó el efecto conjunto de las variables independientes: condición laboral, tipo de institución de salud, sexo del colaborador y grupos etarios (intervalos de 10 años), sobre la variable dependiente compromiso organizacional.

En primer lugar, se estimó el coeficiente de determinación ( $R^2 = 0,695$ ), el cual evidencia que el 69,5% de la variabilidad del compromiso organizacional es explicada por el conjunto de variables incluidas en el modelo, lo que indica una adecuada bondad de ajuste. Asimismo, el coeficiente de correlación múltiple ( $R = 0,834$ ) revela una asociación lineal positiva muy alta (83,4%) entre la variable dependiente y las variables explicativas consideradas.

De igual modo, se evaluó la independencia de los residuos mediante el estadístico Durbin-Watson, obteniéndose un valor de 1,699, el cual se encuentra dentro del rango aceptable (1,5 – 2,5). Este resultado confirma la ausencia de autocorrelación serial, validando así la consistencia del modelo y la fiabilidad de las estimaciones realizadas.

Posteriormente, se aplicó la prueba ANOVA (F) para contrastar la significancia global del modelo, formulándose las hipótesis:  $H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$   
 $H_1$ : al menos un  $\beta \neq 0$

Los resultados muestran una  $F = 82,640$  con una significancia  $p < 0,001$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula, concluyéndose que el modelo de regresión es estadísticamente significativo y que las variables independientes, en conjunto, explican de manera relevante el compromiso organizacional.

Asimismo, el análisis de los coeficientes individuales mediante la prueba t de Student permitió identificar que las variables grupo etario y condición laboral presentan efectos significativos sobre el compromiso organizacional ( $p < 0,001$ ), mientras que el sexo del colaborador y el tipo de institución de salud no mostraron significancia estadística.

Finalmente, el análisis de los coeficientes estandarizados (Beta) evidencia que la variable grupo etario (intervalos de 10 años) constituye el principal factor explicativo del compromiso organizacional, con un peso explicativo del 59,7%, seguida por la condición laboral, que aporta un 31,8% de explicación. En consecuencia, se concluye que la edad y la situación contractual son los factores que mayor incidencia presentan sobre el nivel de compromiso organizacional del personal de salud evaluado.

### Tabla 19

#### *Modelo 1 de regresión lineal*

Modelo	Variables introducidas/eliminadas		
	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Distribución por condición laboral, Distribución por institución de salud, Distribución por sexo del colaborador, Distribución por grupo de edades de 10 años cada uno	Ninguna.	Introducir

#### Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típico de la estimación	Durbin-Watson
1	<b>,834</b> <b>83.4%</b>	<b>,695</b> <b>69.5%</b>	,687	9,288	<b>1,699</b>

ANOVA						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	28518,583	4	7129,646	<b>82,640</b>	<b>,000</b>
	Residual	12509,657	145	86,273		
	Total	41028,240	149			

Coeficientes						
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	
	B	Error típico.	Beta			
	(Constante)	8,972	3,844		2,334	,021
1	Distribución por sexo del colaborador	-2,198	1,631	-,064	-1,348	,180
	Distribución por institución de salud	-1,300	1,589	-,039	-,818	,415
	<b>Distribución por grupo de edades de 10 años cada uno</b>	<b>14,365</b>	<b>1,378</b>	<b>,597</b>	<b>10,421</b>	<b>,000</b>
	<b>Distribución por condición laboral</b>	<b>11,632</b>	<b>2,108</b>	<b>,318</b>	<b>5,517</b>	<b>,000</b>

#### 4.2.2. Establecimiento de diferencias

**4.2.2.1. Diferencias de compromiso organizacional y sus dimensiones según sexo con la Prueba no paramétrica Prueba de U de Mann-Whitney.** En la Tabla 20 se presentan los resultados de la comparación de rangos promedios del compromiso organizacional y sus dimensiones según el sexo, empleando la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney, dado que la variable no cumplió el supuesto de normalidad.

Respecto a la escala general de compromiso organizacional, se observa que el grupo masculino (Rango promedio = 78,34) presenta valores ligeramente superiores al grupo femenino (Rango promedio = 70,45); sin embargo, esta diferencia no alcanza significancia estadística (U =

2319,500;  $Z = -1,068$ ;  $p = 0,286$ ), por lo que se acepta la hipótesis nula, concluyéndose que no existen diferencias significativas en el compromiso organizacional según sexo.

En cuanto a la dimensión compromiso afectivo, los colaboradores del sexo masculino obtuvieron un rango promedio de 79,85 frente a 67,77 del sexo femenino. No obstante, el contraste estadístico tampoco evidenció diferencias significativas ( $U = 2174,500$ ;  $Z = -1,642$ ;  $p = 0,101$ ), confirmándose la ausencia de diferencias estadísticamente relevantes entre ambos grupos.

De manera similar, en la dimensión compromiso continuo, los rangos promedios fueron 77,00 para el sexo masculino y 72,83 para el femenino. El resultado de la prueba U de Mann-Whitney ( $U = 2448,000$ ;  $Z = -0,568$ ;  $p = 0,570$ ) indica que no existen diferencias significativas entre los grupos comparados.

Finalmente, en la dimensión compromiso normativo, el sexo masculino presentó un rango promedio de 78,57, mientras que el sexo femenino obtuvo 70,05. Sin embargo, dicha diferencia tampoco fue estadísticamente significativa ( $U = 2297,500$ ;  $Z = -1,161$ ;  $p = 0,246$ ).

En conjunto, los resultados permiten concluir que el sexo no constituye una variable diferenciadora del compromiso organizacional ni de sus dimensiones en el personal de salud de los dos policlínicos del distrito de Surquillo, Lima Metropolitana – 2023, aceptándose la hipótesis nula planteada para este contraste.

**Tabla 20**

*Diferencias de compromiso organizacional y sus dimensiones según sexo*

	Distribución por sexo del colaborador	N	Rango promedio	Suma de rangos
compromiso organizacional	masculino	96	78,34	7520,50
	femenino	54	70,45	3804,50
	Total	150		
dimensión compromiso afectivo	masculino	96	79,85	7665,50
	femenino	54	67,77	3659,50
	Total	150		

dimensión compromiso continuo	masculino	96	77,00	7392,00
	femenino	54	72,83	3933,00
	Total	150		
dimensión compromiso normativo	masculino	96	78,57	7542,50
	femenino	54	70,05	3782,50
	Total	150		
<b>Estadísticos de contraste</b>				
	escala de compromiso organizacional	dimensión compromiso afectivo	dimensión compromiso continuo	dimensión compromiso normativo
U de Mann-Whitney	2319,500	2174,500	2448,000	2297,500
W de Wilcoxon	3804,500	3659,500	3933,000	3782,500
Z	-1,068	-1,642	-,568	-1,161
Sig. asintótica. (bilateral)	,286	,101	,570	,246

**4.2.2.2. Diferencias de compromiso organizacional y sus dimensiones según institución de salud con la Prueba no paramétricas Prueba de U de Mann-Whitney.** En la Tabla 21 se muestran los resultados de la comparación de los rangos promedios del compromiso organizacional y sus dimensiones según el tipo de institución de salud (privada y estatal), empleando la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney, debido al incumplimiento del supuesto de normalidad.

Respecto a la escala general de compromiso organizacional, los rangos promedios obtenidos fueron similares entre el personal de la institución privada (Rango promedio = 75,07) y el de la institución estatal (Rango promedio = 75,79). El contraste estadístico no evidenció diferencias significativas ( $U = 2674,000$ ;  $Z = -0,100$ ;  $p = 0,920$ ), por lo que se acepta la hipótesis nula, concluyéndose que no existen diferencias significativas en el compromiso organizacional según el tipo de institución de salud.

En relación con la dimensión compromiso afectivo, el personal de la institución privada alcanzó un rango promedio de 77,12, mientras que el personal de la institución estatal obtuvo

74,42. Sin embargo, la prueba U de Mann-Whitney indicó que esta diferencia no es estadísticamente significativa ( $U = 2603,000$ ;  $Z = -0,374$ ;  $p = 0,709$ ).

De manera similar, en la dimensión compromiso continuo, los rangos promedios fueron 72,83 para la institución privada y 77,28 para la institución estatal. El resultado del contraste ( $U = 2540,000$ ;  $Z = -0,618$ ;  $p = 0,536$ ) confirma que no existen diferencias significativas entre ambos grupos.

Finalmente, en la dimensión compromiso normativo, los rangos promedios obtenidos fueron 76,53 para la institución privada y 74,81 para la institución estatal. El análisis estadístico tampoco evidenció diferencias significativas ( $U = 2638,000$ ;  $Z = -0,239$ ;  $p = 0,811$ ).

En conjunto, los resultados permiten afirmar que el tipo de institución de salud (privada o estatal) no constituye un factor diferenciador del compromiso organizacional ni de sus dimensiones en el personal de salud de los policlínicos evaluados en el distrito de Surquillo, Lima Metropolitana – 2023, por lo que se acepta la hipótesis nula planteada para este contraste.

**Tabla 21**

*Diferencias de compromiso organizacional y sus dimensiones según institución de salud*

	Distribución por institución de salud	N	Rango promedio	Suma de rangos
escala de compromiso organizacional	Institución de salud privada	60	75,07	4504,00
	Institución de salud estatal	90	75,79	6821,00
dimensión compromiso afectivo	Institución de salud privada	60	77,12	4627,00
	Institución de salud estatal	90	74,42	6698,00
dimensión compromiso continuo	Institución de salud privada	60	72,83	4370,00
	Institución de salud estatal	90	77,28	6955,00
dimensión compromiso normativo	Institución de salud privada	60	76,53	4592,00

	Institución de salud estatal	90	74,81	6733,00
<b>Estadísticos de contraste</b>				
	escala de compromiso organizacional	dimensión compromiso afectivo	dimensión compromiso continuo	dimensión compromiso normativo
U de Mann-Whitney	2674,000	2603,000	2540,000	2638,000
W de Wilcoxon	4504,000	6698,000	4370,000	6733,000
Z	-,100	-,374	-,618	-,239
Sig. asintótica. (bilateral)	,920	,709	,536	,811

**4.2.2.3. Diferencias de compromiso organizacional y sus dimensiones según condición laboral con la Prueba no paramétricas Prueba de U de Mann-Whitney.** En la Tabla 22 se muestran los resultados de la comparación de los rangos promedios del compromiso organizacional y sus dimensiones según la condición laboral (contratado y estable), empleando la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney, dado que la variable no presentó distribución normal.

En relación con la escala general de compromiso organizacional, se observa que el personal con condición laboral estable alcanzó un rango promedio significativamente mayor (Rango promedio = 123,58) en comparación con el personal contratado (Rango promedio = 56,18). El contraste estadístico evidenció una diferencia altamente significativa ( $U = 233,000$ ;  $Z = -8,599$ ;  $p < 0,001$ ), motivo por el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, confirmándose la existencia de diferencias según la condición laboral.

Resultados similares se evidenciaron en la dimensión compromiso afectivo, donde el personal estable presentó un rango promedio de 123,69, frente a 56,14 del personal contratado. La prueba U de Mann-Whitney mostró una diferencia muy significativa ( $U = 228,500$ ;  $Z = -8,650$ ;  $p < 0,001$ ).

En la dimensión compromiso continuo, nuevamente el personal con condición estable obtuvo rangos promedio superiores (119,29) respecto al personal contratado (57,90). El análisis

estadístico confirmó que esta diferencia es altamente significativa ( $U = 417,500$ ;  $Z = -7,883$ ;  $p < 0,001$ ).

Finalmente, en la dimensión compromiso normativo, el personal estable alcanzó un rango promedio de 124,50, mientras que el personal contratado registró 55,81, evidenciándose la mayor diferencia observada entre ambos grupos. El contraste estadístico ratificó una diferencia muy significativa ( $U = 193,500$ ;  $Z = -8,817$ ;  $p < 0,001$ ).

En conjunto, los hallazgos permiten concluir que la condición laboral constituye un factor determinante en el compromiso organizacional y en todas sus dimensiones, siendo el personal con vínculo laboral estable quien presenta niveles significativamente superiores de compromiso afectivo, continuo y normativo. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, confirmándose diferencias muy significativas del compromiso organizacional según condición laboral en el personal de salud de los policlínicos del distrito de Surquillo, Lima Metropolitana – 2023.

**Tabla 22**

*Diferencias de compromiso organizacional y sus dimensiones según condición laboral*

	Distribución por condición laboral	N	Rango promedio	Suma de rangos
escala de compromiso organizacional	contratado	107	56,18	6011,00
	estable	43	123,58	5314,00
	Total	150		
dimensión compromiso afectivo	contratado	107	56,14	6006,50
	estable	43	123,69	5318,50
	Total	150		
dimensión compromiso continuo	contratado	107	57,90	6195,50
	estable	43	119,29	5129,50
	Total	150		
dimensión compromiso normativo	contratado	107	55,81	5971,50
	estable	43	124,50	5353,50
	Total	150		

	<b>Estadísticos de contraste</b>			
	escala de compromiso organizacional	dimensión compromiso afectivo	dimensión compromiso continuo	dimensión compromiso normativo
U de Mann-Whitney	233,000	228,500	417,500	193,500
W de Wilcoxon	6011,000	6006,500	6195,500	5971,500
Z	<b>-8,599</b>	<b>-8,650</b>	<b>-7,883</b>	<b>-8,817</b>
Sig. asintótica (bilateral)	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>

**4.2.2.4. Diferencias de compromiso organizacional y sus dimensiones según grupos etarios con la Pruebas no paramétricas Prueba de Kruskal-Wallis.** En la Tabla 23 se exponen los resultados de la comparación de los rangos promedios del compromiso organizacional y sus dimensiones según grupos etarios, empleando la prueba no paramétrica de Kruskal-Wallis, debido a que la variable no cumple con el supuesto de normalidad y se comparan más de dos grupos independientes.

En relación con la escala general de compromiso organizacional, se evidencian diferencias notorias entre los grupos etarios. El grupo de 30 a 39 años presentó el rango promedio más bajo (43,33), seguido del grupo de 40 a 49 años (107,51), mientras que el grupo de 50 a 59 años alcanzó el rango promedio más alto (138,41). El estadístico de contraste confirmó que estas diferencias son altamente significativas ( $\chi^2 = 108,470$ ; gl = 2;  $p < 0,001$ ), lo que conlleva al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis alterna.

Resultados congruentes se observaron en la dimensión compromiso afectivo, donde los rangos promedios aumentan progresivamente conforme se incrementa la edad: 44,57 en el grupo de 30 a 39 años, 107,03 en el grupo de 40 a 49 años y 133,79 en el grupo de 50 a 59 años. La prueba de Kruskal-Wallis evidenció diferencias muy significativas ( $\chi^2 = 99,907$ ; gl = 2;  $p < 0,001$ ).

De manera similar, en la dimensión compromiso continuo, el grupo de 30 a 39 años obtuvo el rango promedio más bajo (44,08), seguido del grupo de 40 a 49 años (106,69), mientras que el

grupo de 50 a 59 años alcanzó el valor más elevado (137,15). El análisis estadístico confirmó diferencias altamente significativas entre los grupos ( $\chi^2 = 104,909$ ;  $gl = 2$ ;  $p < 0,001$ ).

Finalmente, en la dimensión compromiso normativo, se mantiene la misma tendencia, registrándose rangos promedios de 44,19 en el grupo de 30 a 39 años, 106,77 en el grupo de 40 a 49 años y 136,38 en el grupo de 50 a 59 años. El contraste estadístico evidenció nuevamente diferencias muy significativas ( $\chi^2 = 103,795$ ;  $gl = 2$ ;  $p < 0,001$ ).

En conjunto, los resultados permiten concluir que los grupos etarios constituyen un factor diferenciador altamente significativo del compromiso organizacional y de todas sus dimensiones, observándose que, a mayor edad, mayores niveles de compromiso afectivo, continuo y normativo en el personal de salud de los policlínicos del distrito de Surquillo, Lima Metropolitana – 2023. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna planteada para este contraste.

**Tabla 23**

*Diferencias de compromiso organizacional y sus dimensiones según grupos etarios*

	Distribución por grupo de edades de 10 años cada uno	N	Rango promedio
escala de compromiso organizacional	30 - 39 años	83	43,33
	40 - 49 años	50	107,51
	50 - 59 años	17	138,41
	Total	150	
dimensión compromiso afectivo	30 - 39 años	83	44,57
	40 - 49 años	50	107,03
	50 - 59 años	17	133,79
	Total	150	
dimensión compromiso continuo	30 - 39 años	83	44,08
	40 - 49 años	50	106,69
	50 - 59 años	17	137,15
	Total	150	
dimensión compromiso normativo	30 - 39 años	83	44,19
	40 - 49 años	50	106,77
	50 - 59 años	17	136,38
	Total	150	

**Estadísticos de contraste**

	escala de compromiso organizacional	dimensión compromiso afectivo	dimensión compromiso continuo	dimensión compromiso normativo
<b>Chi-cuadrado</b>	<b>108,470</b>	<b>99,907</b>	<b>104,909</b>	<b>103,795</b>
<b>gl</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
<b>Sig. asintótica</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>

## V. DISCUSION DE RESULTADOS

En la presente investigación, la distribución por niveles del compromiso organizacional evidenció que una proporción importante del personal se ubicó en rangos moderados a bajos (15.3% muy bajo; 24.7% bajo; 27.3% moderado), aunque también se registró un segmento relevante en nivel alto (32%) y un porcentaje mínimo en muy alto (0.7%). Este patrón refleja un escenario mixto: coexistencia de trabajadores con identificación funcional hacia la institución y, simultáneamente, un grupo que manifiesta un vínculo debilitado con la organización. En el contexto peruano, esta tendencia es coherente con lo descrito por Alcántara (2022), quien reportó predominio del nivel moderado de compromiso en un centro de salud de Huacho, y con Molina (2020), donde la mayoría se concentró en compromiso moderado en personal sanitario de Arequipa, destacando que el compromiso se asocia significativamente con variables organizacionales relacionadas al bienestar del trabajador. En la misma línea, Orellana (2021) identificó porcentajes relevantes de compromiso bajo/muy bajo en profesionales de salud, subrayando que el incremento del compromiso se relaciona con mejores condiciones psicosociales en el trabajo.

A nivel internacional, los resultados generales se alinean con la perspectiva integradora descrita por Cáceres-Lozano et al. (2023), quienes sostienen que el bienestar laboral y el compromiso organizacional se influyen mutuamente; es decir, mejores condiciones y apoyo institucional tienden a consolidar el vínculo del trabajador, y un mayor compromiso facilita el cumplimiento de metas colectivas e individuales. Esta interpretación también encuentra soporte en la evidencia de Muñoz-Palomar et al. (2022) y Hakami et al. (2020), quienes observaron asociaciones positivas entre satisfacción y compromiso, incluyendo sus tres dimensiones, lo cual refuerza que los entornos de trabajo favorables suelen traducirse en mayor adhesión institucional.

Respecto al análisis por dimensiones, en este estudio se observó que el compromiso afectivo presentó mayor presencia en niveles altos/muy altos en comparación con las otras dimensiones, mientras que el compromiso continuo y el normativo se distribuyeron con predominio de niveles moderados y altos, aunque con una franja no despreciable en niveles bajos. Este hallazgo se aproxima a lo reportado por Ross-Pincheira (2023) en Chile, donde el componente afectivo destacó por encima de los demás, con el componente de continuidad como el más bajo; ello sugiere que en contextos sanitarios el vínculo emocional con la institución puede consolidarse con mayor facilidad que la permanencia motivada por costos de salida o por obligación moral. Una evidencia comparable se identifica en Vizcaino (2020), quien encontró predominio del compromiso afectivo en una institución pública, señalando además que el compromiso tiende a fortalecerse conforme se consolidan los vínculos laborales.

En el plano nacional, la interpretación por componentes también es compatible con hallazgos previos: García (2019) resaltó el papel del compromiso de continuidad (coste-beneficio de permanecer) y del compromiso normativo (reciprocidad u obligación percibida) como mecanismos que pueden incrementar la satisfacción del trabajador cuando la institución ofrece condiciones que se valoran como justas o beneficiosas. De manera semejante, Ajahuana y Guerra (2017) y Portilla (2017) confirmaron relaciones significativas entre compromiso y satisfacción, enfatizando la relevancia de incentivos, beneficios laborales y relaciones sociales como elementos que sostienen la permanencia y el desempeño.

En cuanto al modelo explicativo, la regresión lineal indicó que, de manera conjunta, las variables sociodemográficas-laborales incluidas explican una proporción amplia de la variabilidad del compromiso organizacional ( $R^2$  elevado), destacando como factores con mayor peso explicativo el grupo etario y la condición laboral. En concreto, la edad mostró el mayor aporte

explicativo, seguida de la condición laboral. Este resultado es consistente con lo descrito por Céspedes (2020), quien observó que a mayor edad suele incrementarse el compromiso organizacional, y con Erni y Furkan (2019), quienes señalaron que el significado del compromiso puede modificarse conforme se amplía la permanencia y se reconfiguran expectativas profesionales. Asimismo, lo hallado es conceptualmente congruente con la evidencia de Kim et al. (2016) y Shimojyo y Asakura (2016), donde se plantea que un mayor compromiso — especialmente afectivo y normativo— se vincula con mayor satisfacción y mejor desempeño, reforzando la idea de que el vínculo con la institución se fortalece cuando existe integración entre expectativas personales y valores organizacionales.

Sobre la comparación por sexo, el estudio no evidenció diferencias significativas en los rangos promedios del compromiso organizacional ni en sus dimensiones. Este hallazgo sugiere que, en la muestra evaluada, el compromiso no se distribuye de manera diferencial por género. Sin embargo, esta ausencia de diferencias contrasta con algunos reportes internacionales; por ejemplo, Vizcaino (2020) informó mayores niveles de satisfacción y compromiso en hombres, lo que podría depender del tipo de institución, cultura organizacional, políticas internas o composición ocupacional, factores que pueden variar entre países y servicios. A nivel nacional, Robles et al. (2024) identificaron asociaciones específicas para la satisfacción (mayor en varones) dentro de un escenario extraordinario como el COVID-19, lo que sugiere que el sexo podría influir indirectamente cuando interactúa con condiciones laborales críticas, disponibilidad de recursos o incentivos institucionales.

En relación con el tipo de institución (pública vs. privada), tampoco se hallaron diferencias significativas. Este resultado sugiere que el compromiso puede estar más determinado por condiciones internas (gestión, reconocimiento, estabilidad, clima) que por el carácter formal de la

institución. Esta interpretación se conecta con Vera y Ayala (2023), quienes evidenciaron que dimensiones del clima como reconocimiento, autonomía y confianza explican el compromiso, más allá del rótulo institucional. En el ámbito nacional, dicha idea se aproxima a Panduro (2023), donde se reportó una relación intensa entre competencias vinculadas al compromiso y clima organizacional, mostrando que el entorno percibido puede ser decisivo para consolidar el vínculo del trabajador.

En contraste, en la comparación por condición laboral se registraron diferencias altamente significativas, con rangos promedios superiores en el personal estable frente al personal contratado, lo que sugiere que la estabilidad laboral favorece un mayor apego institucional. Este patrón resulta coherente con el planteamiento de que la seguridad y la permanencia fortalecen el vínculo emocional y normativo con la organización, lo cual ha sido resaltado por investigaciones que asocian compromiso con satisfacción y retención. En esa línea, Li et al. (2020) evidenció que el compromiso actúa como factor protector al reducir intención de rotación e incrementar satisfacción; de modo complementario, Edwards (2019) destacó que la satisfacción laboral es clave para disminuir intención de retiro, lo cual se relaciona indirectamente con estabilidad y continuidad del vínculo. En Perú, esta lectura también se conecta con Bailetti y Lozano (2022), quienes, desde una revisión sistemática, señalan que satisfacción y compromiso predicen deseo de permanencia/rotación; por tanto, las diferencias por condición laboral pueden interpretarse como efecto de la percepción de futuro ocupacional y reciprocidad organizacional.

Respecto a los grupos etarios, se identificaron diferencias muy significativas: los rangos promedios aumentaron progresivamente en los grupos de mayor edad, mostrando mayor compromiso general y por dimensiones conforme se incrementa el rango etario. Este hallazgo respalda la idea de que la experiencia, la acumulación de beneficios percibidos, la consolidación

de identidad profesional y la internalización de normas institucionales pueden intensificar el compromiso con el tiempo. En el ámbito internacional, esto coincide con Ross-Pincheira (2023), quien reportó incremento del compromiso afectivo con la edad, y con Dinc et al. (2018), donde el compromiso normativo favorece la permanencia y se relaciona con mayor satisfacción. En el ámbito nacional, la tendencia por edad es conceptualmente compatible con el enfoque de revisión de Jaramillo-Henostroza (2023), que propone el modelo tridimensional de Meyer y Allen como el más pertinente para el sector salud peruano, enfatizando el rol de la gestión para fortalecer el compromiso afectivo, especialmente relevante en trabajadores con trayectoria institucional.

Finalmente, al comparar la evidencia global, se observa que gran parte de los antecedentes —tanto internacionales como nacionales— abordan el compromiso organizacional en interacción con otras variables críticas del sector salud: satisfacción laboral (Muñoz-Palomar et al., 2022; Hakami et al., 2020; Alcántara, 2022; Aroque, 2021; Pérez, 2018; Abanto, 2017), clima organizacional (Vera y Ayala, 2023; Panduro, 2023), desempeño (Mahmood y Ahmad, 2019; Pizarro y Torres, 2023), liderazgo (Beraún y Castillo, 2024), resiliencia (Salas y Miguel, 2023) e intención de rotación (Li et al., 2020; Edwards, 2019; Bailetti y Lozano, 2022). Esta convergencia sugiere que el compromiso constituye un eje articulador del funcionamiento organizacional, especialmente en instituciones sanitarias, donde la continuidad del servicio y la calidad de atención dependen de la disposición del personal a permanecer, colaborar y alinearse con objetivos institucionales.

No obstante, también se identifican hallazgos divergentes en algunos estudios nacionales, como Quillatupa (2021) y Meza (2018), quienes no encontraron relación significativa entre satisfacción y compromiso. Estas discrepancias pueden atribuirse a diferencias en características muestrales, escalas empleadas, condiciones institucionales o periodos evaluados, lo cual sugiere

que el compromiso organizacional no responde a un único determinante, sino a una combinación de factores estructurales (estabilidad, recursos, incentivos), psicosociales (clima, reconocimiento, liderazgo) y personales (edad, expectativas, trayectoria).

En síntesis, los resultados del presente estudio ratifican que el compromiso organizacional en personal de salud se presenta con variabilidad interna, mostrando predominio de niveles moderados y altos, pero con una franja relevante en niveles bajos; adicionalmente, se evidencia que la edad y la condición laboral constituyen los factores más vinculados a diferencias en compromiso, mientras que sexo y tipo de institución no marcan diferencias en esta muestra. Tales hallazgos se encuentran ampliamente respaldados por la literatura nacional e internacional, reafirmando la necesidad de que la gestión sanitaria fortalezca el bienestar laboral, la estabilidad, el reconocimiento y el clima organizacional como vías para consolidar el compromiso y, en consecuencia, optimizar la permanencia y el desempeño del personal.

## VI. CONCLUSIONES

6.1. La Escala de Compromiso Organizacional evidenció un desempeño psicométrico sólido en la muestra estudiada, al presentar validez de constructo y un nivel de consistencia interna muy elevado ( $\alpha = 0.966$ ), lo que respalda su uso como instrumento altamente fiable para la recolección y análisis de información en este contexto.

6.2. En la medición global del compromiso organizacional, se observó que predominan los niveles bajo a moderado, aunque también se registra una proporción relevante en el nivel alto: 15.3% muy bajo, 24.7% bajo, 27.3% moderado, 32.0% alto y 0.7% muy alto. En el compromiso afectivo, se identificó mayor concentración en niveles alto y muy alto (35.3% y 21.3%, respectivamente), con porcentajes menores en niveles inferiores (1.3% muy bajo y 14.7% bajo). En el compromiso de continuidad, el grupo mayoritario se ubicó en nivel moderado (34.7%), seguido por niveles alto (28.0%) y muy alto (14.7%), mientras que los niveles bajos representaron proporciones menores (12.7% muy bajo y 10.0% bajo). Respecto al compromiso normativo, se evidenció predominio de niveles alto (35.3%) y moderado (32.7%), con menor presencia en niveles bajo (16.7%) y muy bajo (8.0%), y un 7.3% en nivel muy alto.

6.3. El análisis explicativo del modelo evidenció que el grupo etario constituye el factor con mayor capacidad para explicar la variabilidad del compromiso organizacional, aportando el mayor peso relativo (59.7%), seguido por la condición laboral con un aporte explicativo importante (31.8%), lo cual sugiere que la edad y la estabilidad ocupacional se vinculan de forma marcada con el nivel de compromiso institucional.

6.4. Al contrastar diferencias entre grupos, se determinó que no existen variaciones estadísticamente significativas en el compromiso organizacional —ni en sus dimensiones— cuando se compara según sexo o tipo de institución de salud. En cambio, sí se identificaron

diferencias significativas al analizar la variable según condición laboral y grupos etarios, evidenciando que estos factores se asocian con cambios relevantes en la intensidad del compromiso.

## VII. RECOMENDACIONES

7.1. Se recomienda que futuras investigaciones amplíen el abordaje del compromiso organizacional incorporando variables psicosociales complementarias, tales como clima laboral, satisfacción laboral, liderazgo y bienestar ocupacional, a fin de comprender de manera más integral los factores que influyen en el compromiso del personal de salud. Ello permitirá generar evidencia empírica que sustente el diseño de estrategias de intervención y planes de mejora impulsados desde las áreas de gestión del talento humano.

7.2. A partir de los resultados obtenidos, se sugiere que las instituciones de salud evaluadas diseñen e implementen programas sistemáticos de fortalecimiento del compromiso organizacional, priorizando acciones orientadas a la estabilidad laboral, el reconocimiento del desempeño, el desarrollo profesional y la mejora de las condiciones de trabajo. Estas medidas contribuirán a optimizar el involucramiento del personal y, en consecuencia, a elevar la calidad de la atención brindada a los usuarios y sus familias.

## VIII. REFERENCIAS

- Abanto S. (2017). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una institución de salud pública de Sullana*. (Tesis para optar el título profesional de licenciada en psicología). Universidad privada Antenor Orrego.
- Abbas, Q. y Ahmad, S. (2019). Reliability and Validity Estimation of Urdu Version of Organizational Commitment Questionnaire-Revised. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 34(2), 255-276. <https://bit.ly/3dBblmg>
- Aguilar-Morales, N. (2010). *Importancia de la satisfacción laboral* [Tesis maestría]. México: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco; [http://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/69/38importancia\\_de\\_la\\_satisfacción\\_laboral\\_investigación\\_octubre\\_2010x.pdf](http://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/69/38importancia_de_la_satisfacción_laboral_investigación_octubre_2010x.pdf)
- Ajahuana K. y Guerra B. (2017). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en trabajadores del centro de salud ampliación Paucarpata de Arequipa* (Tesis Para obtener el título profesional de Psicólogas). Universidad nacional de San Agustín de Arequipa.
- Alcántara O.H. (2022). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en el centro de salud San José de Manzanares, Huacho*. (Tesis para optar el grado académico de maestro en gerencia de servicios de salud). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho.
- Alcover, C. M., Martínez, D., Rodríguez, F. y Domínguez, R. (2004). La actividad laboral: motivación y rendimiento. *En Introducción a la Psicología del Trabajo* (243-267). McGraw-Hill.
- Anwar, F. y Norulkamar, U. (2012). Mediating role of organizational commitment among leadership and employee outcomes, and empirical evidence from telecom sector.

- Processing International Seminar on Industrial *Engineering and Management*, 2(3), 116-161.
- Arciniega, L. (2002). Compromiso Organizacional en México: ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta? Dirección Estratégica, *Revista de Negocios del ITAM*, 2(1), 21-23.
- Aroque D. (2021). *Satisfacción laboral relacionada al compromiso organizacional del personal centro médico especializado del riñón, Huancayo 2021*. (Tesis para optar título profesional de licenciada en sociología). Universidad nacional del centro del Perú.
- Asrar-Ul-Haq, M., Kuchinke, K. y Iqbal, A. (2017). The relationship between corporate social responsibility, job satisfaction, and organizational commitment: Case of Pakistani higher education. *Journal of Cleaner Production*, 142(4), 2352-2363. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.11.040>
- Bailetti L. y Lozano C.G. (2022). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en profesionales*. (Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología). Universidad de Lima.
- Barranco, C., Delgado, M., Melin, C. y Quintana, R. (2010). Trabajo social en vivienda: investigación sobre calidad de vida percibida. *Portularia*, 10(2), 101-112 Universidad de Huelva.
- Beraún, H. y Castillo, R. (2024). Compromiso laboral y estilos de liderazgo de los trabajadores de una empresa de prestación de salud. *Revista Apuntes de Ciencia y Sociedad*, 12(1), 1 – 14
- Bóhrst, R., Romero, C, y Díaz, F. (2014). El compromiso organizacional entre obreros: un estudio en cuatro organizaciones bolivianas. *Ajayu*, 12(2), 227-245. [https://www.redalyc.org/pdf/4615/46154545\\_8007.pdf](https://www.redalyc.org/pdf/4615/46154545_8007.pdf)

- Cáceres-Lozano LF, Acevedo-Cárdenas JA, Barrios-Martínez VA, Romero-Salinas LA, Pérez-Peña AG, Contreras-Pacheco F. (2023). Bienestar laboral y su correlación con el compromiso organizacional. Univ. Boyacá, Bogotá, Colombia [Internet]. *Revista Investigación y Salud* 10(1), 94-111. <https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/742>
- Canales F., de Alvarado E. y Pineda E. (1994). *Metodología de la investigación. Manual para el desarrollo de personal de salud. Segunda edición*. Washington, D.C. 20037, Organización Panamericana de la salud
- Castro, M. y Martins, N. (2010). The relationships between organizational climate and employee satisfaction in information and technology organization. *Sa Tydskrif vir Bredyfsielkunde*, 36(1), 1-9.
- Caykoylu, S., Egri, C., Havlovic, S. y Bradley, C. (2011). Key organizational commitment antecedents for nurses, paramedical professionals and non-clinical staff. *Journal of Health Organization and Management*, 25(1), 7-33.
- Céspedes A. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en trabajadores de una entidad pública de salud*. (Tesis de grado presentada como requisito para la obtención del título de: licenciatura en psicología). Universidad Mayor de San Andrés.
- Chiang, M., Gómez, N. y Wackerling, L. (2016). Compromiso organizacional del funcionario municipal rural de la Provincia de Nuble, Chile. *Ciencia y trabajo*, 18(56), 134-138. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000200010>
- Chiang M.M., Quijada M., Rivera M.J. y Hidalgo J.P. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: un análisis de percepción en el sector sanitario. Venezuela. *Salud trab. (Maracay)*, 29(2), 104-114

- Chiang, M., Salazar, M., Gómez, N. y Martín, M. (2014). Estilo de liderazgo y creencias organizacionales en la satisfacción laboral de la administración pública de Chile. *Revista cuatrimestral de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales* (93), <http://hdl.handle.net/11531/16800>
- Chiavenato, I. (1994). *Administración de recursos humanos*. McGraw. ISBN 958-41- 0037-8, quinta edición en español.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración* (8 ed.). Mc Graw Hill Interamericana.
- Coronado, G., Valdivia, M. Aguilera, A. y Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, 60(2), 1-15 <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/html/>
- Cruz-García, L., Carreón- Guillén, J., Hernández-Valdés, J. y Morales-Flores, M. (2014). Contraste de un modelo del compromiso laboral en centros de salud pública. *Acta Universitaria*, 24 (1), 48 – 59. Enero-Febrero. México.
- Davenport, T.O. (2001). *O Capital Humano: o que é e porque as pessoas investem nele*. Nobel.
- Delgado, Y., y Jaik, A. (2017). *Clima y Compromiso Organizacional*. (I. U. Español, Ed.) Chrome-extension://cbnaodkpfinfijblikofhlhlcickei/ src/pdfviewer/web/viewer.html?file=http://iunaes.mx/inicio/wp-content/uploads/2017/05/libro-clima-y-compromisoyesenia.pdf?fbclid=iwar3fgbfm3rbozzkawhk 8hmsv8zeKR 1Wqwj8xRSugWkdX9QHSe shFmYHwdoM
- Edwards Y. (2019). *Work Engagement, Job Satisfaction, and Nurse Turnover Intention*. [Tesis Doctoral]. Walden University , College of Management and Technology.

- Erni S, y Furkan A. (2019). The influence of compensation, job satisfaction and organizational commitment on nurses' turnover intention at accredited health services of east lombok regency, Indonesia. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*; 7(1): 141 - 147.
- Fernández, V. (2013). *Nuevas investigaciones sobre la gestión de la empresa familiar en España*. Lulu Interprises Ltd
- Figueiredo, H., Grau, E., Gil, P. y García, J. (2012). Síndrome de quemarse por el trabajo y satisfacción laboral en profesionales de enfermería. *Psocthema*, 24(2). 271-276.
- García-Lirios, C. (2011). Estructura del estrés laboral. *Alternativas*. 25, 22-33
- García I. (2019). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de un servicio médico privado en Lima*. [Tesis]. Universidad César Vallejo, Perú.
- Gider Ö, Akdere M, y Top M. (2019). Top M. Organizational trust, employee commitment and job satisfaction in Turkish hospitals: implications for public policy and health. *Eastern Mediterranean Health Journal*; 25(9). 622 - 629.
- Gonzales J. y Shupingahua M. (2020). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en el sector salud*. (Trabajo de investigación para obtener el grado académico de bachiller en Administración y Negocios Internacionales). Universidad Peruana Unión. Tarapoto.
- Hakami A, Almutairi H, Otaibi R, y Otaibi T. (2020). The Relationship between Nurses Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Health Science Journal*; 14(1).1 – 5
- Hellriegel, Don y Slocum, John, W (2004). *Comportamiento Humano*. (10ma. Edición). Thomson.
- Hermosa, A. (2006). Satisfacción laboral y Síndrome de Bournout en profesores de educación primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Psicología*, (15). 81-89.

- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Horna, O. (26 de junio de 2020). *El reto de la transformación organizacional*. Obtenido de Diario Oficial El Peruano: <https://elperuano.pe/noticia-el-reto-de-transformacion-organizacional-98798.asp>
- Jaramillo-Henostroza, K. (2023). Compromiso organizacional en las instituciones de salud del Perú, 2022. *Revista climatología*. DOI: [10.59427/rcli/2023/v23cs.3080-3088](https://doi.org/10.59427/rcli/2023/v23cs.3080-3088).
- Judge, T., Weiss, H., Kammeyer-Mueller, J. y Hulin, C. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356- 374.<https://doi.org/10.1037/apl0000181>
- Kerlinger, F. (2004). *Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales*. McGraw Hill Interamericana.
- Kim Y, Geun H, Choi S,y Lee Y.(2016). The Impact of Organizational Commitment and Nursing Organizational Culture on Job Satisfaction in Korean American Registered Nurses. *Journal of Transcultural Nursing*; 12(1). 1 - 8
- Kinicki Á. y Kreitner R. (2003), *Comportamiento Organizacional*. (1era. Edición). Mcgraw-Hill.
- Kinicki, A. y Kreitner, R. (2006). *Comportamiento Organizacional* (2ª ed.) M. Rosa, Trad). McGraw-Hill Interamericana do Brasil.
- Kruse, K. (2013). *How do you measure engagement*. <https://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2013/07/14/how-do-youmeasureengagement/#3f86c2617d06>
- Li N, Zhang L, Xiao G, Chen Z. (2020). Effects of organizational commitment, job satisfaction and workplace violence on turnover intention of emergency nurses: A cross-sectional study. *Int J Nurs Pract*; 21(4). 1 - 9.

Llapa-Rodríguez, E., Trevizan, M., Shinyashiki, T., y Mendes, I. (2009). Compromiso organizacional y profesional del equipo de salud. *Enfermería Global*, (17) [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S169561412009000300013&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S169561412009000300013&lng=es&tlng=es).

Mercurio, Z. (2015). Affective Commitment as a Core Essence of Organizational Commitment: An Integrative Literature Review. *Human Resource Development Review*, 14(4), 389–414. doi:10.1177/1534484315603612

Matamoros, M. (2024). *Motivación laboral y compromiso organizacional del personal de salud en las unidades críticas, en un Instituto de Enfermedades Neoplásicas de Junín, 2024*. (Tesis para optar el título de Especialista en Enfermería en Cuidados Intensivos). Universidad Norbert Wiener.

---

Meyer, J. y Allen, N. (1991): “A three component conceptualization of organizational commitment”, *Human Resource Management Review*, 1, 61-98.

Meyer J, y Allen N. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. 78(4), pp. 538 - 551.

Meza, L. (2018). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en el profesional de enfermería del servicio de cirugía, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15408/Meza\\_BLEpdf?sequence=&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15408/Meza_BLEpdf?sequence=&isAllowed=y)

Mijares, M. (2011). *Principales Factores Que Influyen En El Nivel De Compromiso Organizacional Dentro De Una Empresa De Outsourcing*. (Tesis de maestría) Universidad Autónoma De Nuevo León.

- Molina D. N. (2020). *Satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional del personal del centro de salud edificadores misti. Arequipa, 2020.* (Tesis para optar al Grado Académico de: Maestro en Gerencia Social y Recursos Humano). Universidad Católica de Santa María. Arequipa.
- Moreno, M., Ríos, L., Canto, J., García, J. & Perles, F. (2010). Satisfacción laboral y Bournout en trabajos poco cualificados: diferencias entre sexos en población inmigrante. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones, 26(3).* 255-265.
- Mowday ,R. T; Steers, R.M; Porter, L. W. (1979) Th e measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior, San Diego, 14.* 224-247.
- Muñoz-Palomar, D., Vazquez-de la Cruz, P., Roque-Martínez, K., Aguilar-Ramírez, M., Cajero-Dimas, A., Delgado-Pardo, J., y Compeán-Padilla, V. (2022). Satisfacción Laboral en relación con Compromiso Organizacional en Suplentes de Enfermería de un Hospital General. Aguascaliente. México. *Revista Ene De Enfermería, 16(2).* <http://www.ene-enfermeria.org/ojs/index.php/ENE/article/view/>
- Orellana R.M. (2021). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesionales de salud de la micro red de salud Chilca – 2021.* (Tesis para optar el grado académico de doctora en ciencias de la salud y salud pública). Universidad nacional del centro del Perú. Huancayo.
- Panduro, I. (2023). *Competencias de compromiso organizacional y su relación con el clima organizacional percibido por el personal del hospital II ESSALUD. Tarapoto, 2018 Tingo María -Perú 2023* (Tesis para optar el grado académico de maestro en ciencias económicas, con mención en gestión empresarial). Universidad Nacional de San Martín.

- Pedraza, N. (2020b). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20). 77-106 <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Peña-Cardenas MC, Día- Díaz MG, Chávez-Macías AG, y Sánchez-Esparza CE. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Rev Int Adm Finanz [Internet]*. 9(5). 95–105. Available from: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2808147](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2808147)
- Peña-Robles L.; Martínez-Melendres B. y Méndez-Magaña, A.C. (2021). Compromiso organizacional y actitud laboral del personal de salud durante la pandemia por COVID-19 (SARS-CoV-2). *Revista Salud Jalisco*, 8 (N° ESPECIAL). 14 – 19.
- Pérez M. (2018). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral del personal asistencial del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima, 2018*. (Tesis para optar el grado académico de: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud). Universidad Cesar Vallejo.
- Pink, D. (2016). *Indicadores del compromiso que debes conocer*. Celpax. <http://www.celpax.com/es/indicadores-del-compromiso/>
- Pizarro, D. y Torres, J. (2023). *Desempeño laboral y compromiso organizacional en trabajadores sociales de un hospital del sector público*. Universidad San Ignacio de Loyola, URI <https://hdl.handle.net/20.500.14005/13896>.
- Portilla R. (2017). *Satisfacción y Compromiso Organizacional de los trabajadores de un Hospital de Salud Mental*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). Retrieved from <http://hdl.handle.net/10757/621718>

- Quillatupa S. L. (2021). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la Clínica Divino Niño Jesús en San Juan de Miraflores, 2018*. (Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Comportamiento Organizacional y Recursos Humanos). Universidad Ricardo Palma.
- Real Academia Española. (2006) *Asociación de Academias de la Lengua Español*, 1.<sup>a</sup> edición. Espasa Calpe, 2006. Edición en cartóné.
- Rhoades L, Eisenberger R, y Armeli S. (2001). Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*. 2001; 86(5). 825-836.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional teoría y práctica*. (10ma. Edición). Pearson
- Robbins, S., y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (Decimotercera ed.). Pearson Educación. ISBN: 978-607-442-098-2.
- Robles, J.; Placencia,,M. y Carreño, R. (2024). Asociación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de médicos que atendieron en la pandemia del COVID-19 en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2020-2021. *Horizonte Medico*. 24(3), DOI: <https://doi.org/10.24265/horizmed.2024.v24n3.11>
- Ross-Pincheira, T., Rivas-Riveros, E. E., & Bustos Medina, L. H. (2023). Compromiso organizacional en enfermeras, matronas, nutricionistas, kinesiólogos y técnicos en enfermería de un hospital del sur de Chile año 2022-2023. *Horizonte De Enfermería*, 34(3). 447–464. [https://doi.org/10.7764/Horiz\\_Enferm.34.3.447-464](https://doi.org/10.7764/Horiz_Enferm.34.3.447-464)
- Salas, R. y Miguel, R. (2023). *Resiliencia y compromiso organizacional en enfermeras de la micro red de Salud El Tambo; 2022*. (Tesis de grado). Universidad Peruana los Andes.

- Salgado, J., Remeseiro, G. y Iglesias, M. (1996). Clima organizacional y satisfacción laboral en una Pyme. *Psicothema*, 8(2). 329-3
- Sandoval, S. Ruiz, A. Méndez, L. Ramírez, V. y Hernández, B. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional / Reasons and factors involved in the organizational commitment. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 8(16). 820. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- San Martín, S. (2013). La confianza, la satisfacción, las normas relacionales, el oportunismo y la dependencia como Salud de los trabajadores / Volumen 29 N° 2 / Julio - Diciembre 2021 ARTÍCULO antecedentes del compromiso organizacional del trabajador. *Contaduría y administración*, 58(2), 11-38. <https://bit.ly/3am6d4g>
- Shimojyo Y, y Asakura K. (2016). Effects of Work-Family Organizational Culture on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Intention to Stay: Analysis of Japanese Female Registered Nurses Who Are Wives or Mothers. *J. Jpn. Acad. Nurs. Sci*; 36(1): 51 - 59.
- Spector, P. (2002). *Psicología Industrial y Organizacional: investigación y práctica*. Ed el Manual Moderno.
- Tasayco, M. (2017). *Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables Lima, 2016*. (Tesis de grado), Universidad César Vallejo. [http://repositorio.ucev.edu.pe/handle/20.50012\\_692/9102](http://repositorio.ucev.edu.pe/handle/20.50012_692/9102)
- Tejero, C. y Fernández, M. (2009). Medición de la satisfacción laboral en la dirección escolar. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 15(2). 1-16
- Vargas, F. y Machicao, C. (2020). Estudio comparativo del compromiso organizacional en trabajadores con y sin hijos, dentro de una empresa industrial en la ciudad de La Paz. *Fides*

- et Ratio - *Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 20(20). 17-36. <https://bit.ly/3xu0fXK>
- Vecina, M., Chacón, F. y Sueiro, N. (2009). Satisfacción en el voluntariado: estructura interna y relación con la permanencia en las organizaciones. *Psicothema*, 21(1). 112-1
- Vera Chonana y Ayala García, M. (2023). efecto del clima laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores. caso: hospital universitario de guayaquil 2023. Universidad de Especialidades Espíritu Santo (Ecuador). *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 10(3).
- Verschoore, J.R. (2020). A Coordinación de esfuerzos colectivos para enfrentar a pandemia do novo coronavirus: un estudio de caso sobre o hackathon hack for Brasil | covid-19. REAd. *Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)*, 26(2), 238-264. Epub September 04, 2020.
- Vizcaino, I. (2020). *Análisis de la satisfacción laboral y compromiso organizacional en una empresa pública de servicio hospitalario*. (Tesis para la obtención del título de Psicólogo Organizacional). Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Ecuador.
- Wiener Y. (1982). Commitment in organizations: a normative view. *Acad Manage Rev* 7(3). 418-428.
- Yáñez, R., Arenas, M. y Ripoll, M. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral. *Liberabit*, 16(2). 193-202
- Zayas, P. Báez, R. Zayas, J. y Hernández, M. (2015). Causas De La Satisfacción Laboral En Una Organización Comercializadora Mayorista. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, XXIII (2). 35-51. ISSN: 0121-6805. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=909/90943601004>

## IX. ANEXOS

### Anexo A. Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por \_\_\_\_\_, de la Universidad \_\_\_\_\_ . La meta de este estudio es \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso). Esto tomará aproximadamente \_\_\_\_\_ minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, los cassettes con las grabaciones se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

---

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por \_\_\_\_\_. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente \_\_\_\_\_ minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a \_\_\_\_\_ al teléfono \_\_\_\_\_.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a \_\_\_\_\_ al teléfono anteriormente mencionado.

-----

-

Nombre del Participante  
(en letras de imprenta)

Firma del Participante

Fecha

Anexo B. Escala de compromiso organizacional en profesionales de salud.

Basado en el “Three Component Organizational Commitment Test” Elaborado por Meyer y Allen, en 1991 (Meyer y Allen en 1993)

INSTRUCCIONES: se presenta una serie de afirmaciones sobre el vínculo que tiene con la institución de salud en la que trabaja. Marque la alternativa que más se aproxime a su realidad acorde a la escala que se presenta a continuación, el cuestionario es anónimo, no hay respuestas verdaderas si falsas.

	<b>Vínculo emocional</b>	<b>TD</b>	<b>RD</b>	<b>LD</b>	<b>LA</b>	<b>RA</b>	<b>TA</b>
1	Trabajo en esta institución de salud porque me da satisfacciones que no podría encontrar en otras.						
2	Siento que soy parte de esta institución de salud y creo que no me sentiría cómodo(a) trabajando en otro lugar.						
3	Le tengo un gran aprecio, afecto y connotación personal a esta institución de salud.						
4	. Siento que con mis compañeros de trabajo conformamos una gran familia						
5	Los problemas de esta institución de salud son como si fueran mis propios problemas						
6	Siempre encuentro algo positivo en mi institución de lo que pueda hablar y sentirme orgulloso(a) y presumir ante los demás						
7	Me pasaría el resto de mi vida trabajando en esta institución de salud y eso me haría muy feliz						
	<b>Constancia</b>						
8	Los ingresos y beneficios que obtengo al trabajar en esta institución son buenos y es por eso que permaneceré en ella						
9	Me ha costado mucho tiempo y esfuerzo alcanzar la experticia que tengo en el cumplimiento de mis funciones, que sería un infortunio personal abandonar esta institución.						
10	El agrado y aceptación que obtengo al trabajar en esta institución sería difícil de conseguir en otra, por eso continuo en esta entidad						
11	Me he especializado tanto en el trabajo que realizo en esta institución, que sería improductivo trabajando en otra						

12	Mi vida esta sincronizada con mi trabajo en esta institución, de manera que abandonarla afectaría toda mi dinámica de vida						
	<b>Obligación moral</b>						
13	Siento que tengo la obligación moral de esforzarme y permanecer en esta institución						
14	No me siento bien conmino mismo(a) si no doy todas mis energías en favor de esta institución						
15	. Me siento culpable sí sé que pude haber hecho algo más en el cumplimiento de mis funciones, sabiendo que estas permiten que la institución alcance sus metas.						
16	Siento que tengo una obligación con la institución y con todas las personas que trabaja en ella; y si no me esmero en el cumplimiento de mis funciones, creo que los defraudaría a todos ellos						
17	Mis convicciones me indican que debo de esforzarme para tener el mejor desempeño laboral; y así ofrecer lo mejor de mí, al logro de los propósitos institucionales.						
18	Creo que es preciso e ineludible desplegar todas mis aptitudes en favor de la institución, por todos los beneficios y oportunidades que me ha brindado						

## Anexo C. Matriz de consistencia

Problema	Hipótesis	Objetivos	Método
<p><b>Problema general</b> ¿Cómo se presentan y asocian el compromiso organizacional en el personal de salud de dos policlínicos del distrito de Surquillo, Lima Metropolitana – 2023, ¿según sexo, profesión y tipo de organización?</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe porcentajes altos en los niveles moderados a bajos en compromiso organizacional en el personal de salud de dos policlínicos del distrito de Surquillo, Lima Metropolitana – 2023 y existe asociación de los niveles de compromiso según sexo, profesión y tipo de organización.</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar los niveles y su asociación del compromiso organizacional con la satisfacción laboral en el personal de salud de dos policlínicos del distrito de Surquillo, Lima Metropolitana – 2023.</p>	<p><b>Tipo de investigación</b> Desde el punto de vista metodológico la investigación es de tipo descriptiva <b>El diseño es de tipo No Experimental</b> Por el tipo de obtención de datos, la investigación es transversal. <b>Variable</b> Compromiso organizacional <b>Variables intervinientes.</b> Sexo: Masculino o Femenino Profesión Tipo de organización: pública y Privada</p>
<p><b>Problemas específicos</b> ¿Hallar la confiabilidad de las escalas de compromiso organizacional en el personal de salud de dos policlínicos del distrito de Surquillo, Lima Metropolitana – 2023?  ¿Medir los niveles del compromiso organizacional y sus dimensiones c en el personal de salud de dos policlínicos del distrito de Surquillo, Lima Metropolitana – 2023?  ¿Cuál es la asociación de los niveles de compromiso organizacional en el personal de salud de dos policlínicos del distrito de Surquillo, Lima Metropolitana – 2023 según sexo, profesión y tipo de institución?  ¿Cuál de los factores (sexo, profesión o tipo de organización) explica mejor el compromiso</p>	<p><b>Hipótesis estadística</b> Existe confiabilidad de la escala de compromiso organizacional en el personal de salud de dos policlínicos del distrito de Surquillo, Lima Metropolitana – 2023.  Existen porcentajes altos en los niveles moderados a bajo del compromiso organizacional y sus dimensiones c en el personal de salud de dos policlínicos del distrito de Surquillo, Lima Metropolitana – 2023.  Existe asociación significativa de los niveles de compromiso organizacional en el personal de salud de dos policlínicos del distrito de Surquillo, Lima Metropolitana – 2023 según sexo, profesión y tipo de institución.  Existe un factor (sexo, profesión o tipo de organización) explica mejor el compromiso</p>	<p><b>Objetivos específicos:</b> Hallar la confiabilidad de las escalas de compromiso organizacional en el personal de salud de dos policlínicos del distrito de Surquillo, Lima Metropolitana – 2023.  Describir los niveles del compromiso organizacional y sus dimensiones c en el personal de salud de dos policlínicos del distrito de Surquillo, Lima Metropolitana – 2023.  Hallar la asociación de los niveles de compromiso organizacional en el personal de salud de dos policlínicos del distrito de Surquillo, Lima Metropolitana – 2023 según sexo, profesión y tipo de organización.  Hallar si el sexo, profesión o tipo de organización explica mejor el compromiso organizacional en el personal de salud de dos</p>	<p><b>Población</b> Estará conformado por el personal de salud de una institución de salud: estatal con 110 colaboradores y una institución de salud: privada con 75 colaboradores del Distrito de Surquillo De Lima Metropolitana. Totalizando 185 colaboradores. Sin embargo, teniendo en cuenta los siguientes criterios: <b>Criterios de inclusión:</b> Colaboradores personal de salud (profesionales y técnicos en alud). <b>Criterios de exclusión:</b> Personal administrativo, mantenimiento, vigilancia, choferes.  Finalmente, quedo conformada por 150 colaboradores. <b>Muestra</b> El tipo de muestreo será censal, que establece que se trabajará con toda la población investigada, quedando conformada por 150 colaboradores. <b>Instrumento</b> Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario estructurado</p>

organizacional en el personal de salud de dos policlínicos del distrito de Surquillo, Lima Metropolitana – 2023?	organizacional en el personal de salud de dos policlínicos del distrito de Surquillo, Lima Metropolitana – 2023.	policlínicos del distrito de Surquillo, Lima Metropolitana – 2023.	denominado Escala de compromiso organizacional, de Meyer y Allen en 1991 (Meyer y Allen en 1993).
--	--	--	---