



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
(Creada por Ley N° 25265)



ESCUELA DE POSGRADO
FACULTAD DE ENFERMERÍA
UNIDAD DE POSGRADO

TESIS

**Compromiso laboral y tiempo de servicio del profesional de
enfermería del Hospital Regional docente materno infantil el
Carmen-Huancayo 2023**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Recursos Humanos en Salud

PRESENTADO POR:

Bach. Lizbeth Diane Huaman Orellana

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
CIENCIAS DE LA SALUD

MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD

HUANCAVELICA – PERÚ

2024

Acta de sustentación



UNH

Facultad de Enfermería

Unidad de
Posgrado

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En sesión ordinaria presencial, en las instalaciones del auditorio de la Facultad de Enfermería, los integrantes miembros de jurado evaluador, conformado por:

PRESIDENTE : Dra. Charo Jacqueline Jauregui Sueldo
<https://orcid.org/0000-0001-5538-0213>
DNI N° 19824277

SECRETARIO : Dr. Rodrigo Quispe Rojas
<https://orcid.org/0000-0002-0553-3063>
DNI N° 23248629

VOCAL : Mg. Edwin Jony Toral Santillan
<https://orcid.org/0000-0001-7366-8472>
DNI N° 23272401

ASESOR : Dr. Guido Flores Marín
<https://orcid.org/0000-0003-0213-8225>
DNI N° 40478035

De conformidad al Reglamento Único de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado mediante Resolución N° 0330-2019-CU-UNH y ratificado con Resolución N° 679-2023-CU-UNH, asimismo,

La candidata al GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA SALUD MENCIÓN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD.

Doña: HUAMAN ORELLANA, Lizbeth Diane, identificada con DNI N° 45143612; procedió a sustentar su trabajo de investigación titulado: Compromiso laboral y tiempo de servicio del profesional de enfermería del Hospital Regional docente materno infantil el Carmen-Huancayo 2023.

Luego de haber absuelto las preguntas que le fueron formulados por los miembros del jurado, se dió por concluido al ACTO de sustentación, realizándose la deliberación y calificación, resultando:

Con el calificado: APROBADO POR UNANIMIDAD

Y para la constancia se extiende el ACTA de sustentación de manera presencial, a los diez días del mes de junio del 2024.

Dra. Charo Jacqueline Jauregui Sueldo

Dr. Rodrigo Quispe Rojas

Mg. Edwin Jony Toral Santillan

ACTA DE SUSTENTACIÓN N° 007-2024-UPGFEN.

Dedicatoria

A Dios por darme la oportunidad de poder avanzar con el apoyo de muchas personas detrás de mí y en especial consideración a mis padres, que fueron los que me dieron los instrumentos para seguir adelante profesionalmente, a mi esposo e hijos que son el motor de mis ganas de luchar cada día.

Asesor

Dr. Guido Flores Marín

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-7834-6381>

DNI: 40478035

Resumen

La presente tesis tuvo como objetivo determinar la relación entre compromiso laboral y tiempo de servicio del profesional de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” – Huancayo 2023. Estudio básico, empleó el nivel correlacional y aplicó el método deductivo inductiva, con diseño no experimental, transversal, tuvo una población de 160 enfermeras y para la obtención de la muestra aplicó la fórmula para poblaciones finitas, teniendo como muestra a 97 enfermeras obtenida mediante muestreo aleatorio simple, para la obtención de datos empleó la técnica encuesta y análisis documental con sus respectivos instrumentos. Resultados: 93.8% (91) sexo femenino y 6.2% (06) sexo masculino; 34.0% (33) entre 31 a 40 años, 23.7% (23) entre 41 a 50 años, 4.1% (04) entre 51 a 60 años; 46.4% (45) casado (a), 42.3% (41) soltero (a), 4.1% (04) viudo (a); 90.7% (88) religión católica y 9.3% (09) religión evangélico. Así mismo, se muestra a 25.8% (25) con 6 a 10 años de tiempo de servicio quienes poseen poco compromiso laboral; 6.2% (06) con 36 años a más de tiempo de servicio quienes poseen fuerte compromiso laboral; 5.2% (05) con 1 a 5 años de tiempo de servicio, quienes presentan débil compromiso laboral. Conclusión: Existe relación entre el compromiso laboral y tiempo de servicio del profesional de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” – Huancayo 2023 con un valor de “rho” = 0,377 ($p=0,000<0.05$).

Palabras Clave: Compromiso laboral, enfermería, tiempo de servicio.

Abstract

The objective of this thesis was to determine the relationship between work commitment and service time of the nursing professional of the Maternal and Child Teaching Regional Hospital "El Carmen" - Huancayo 2023. Basic study, used the correlational level and applied the deductive-inductive method, with a design Non-experimental, cross-sectional, it had a population of 160 nurses and to obtain the sample it applied the formula for finite populations, having as a sample 97 nurses obtained by simple random sampling, to obtain data it used the survey technique and documentary analysis with their respective instruments. Results: 93.8% (91) female and 6.2% (06) male; 34.0% (33) between 31 to 40 years old, 23.7% (23) between 41 to 50 years old, 4.1% (04) between 51 to 60 years old; 46.4% (45) married (a), 42.3% (41) single (a), 4.1% (04) widowed (a); 90.7% (88) Catholic religion and 9.3% (09) Evangelical religion. Likewise, it shows 25.8% (25) with 6 to 10 years of service time who have little work commitment; 6.2% (06) with 36 years or more of service time who have a strong work commitment; 5.2% (05) with 1 to 5 years of service time, who have weak work commitment. Conclusion: There is a relationship between the work commitment and time of service of the nursing professional of the Regional Maternal and Child Teaching Hospital "El Carmen" - Huancayo 2023 with a value of " ρ "=0.377 ($p=0.000<0.05$).

Keywords: Work commitment, nursing, service time.

Índice

Acta de sustentación.....	ii
Dedicatoria	iii
Asesor	iii
Resumen.....	v
Abstract	vi
Índice.....	vii
Índice de tablas.....	ix
Índice de figuras	x
Introducción	xi
Capítulo I.....	13
El problema	13
1.1. Planteamiento del problema.....	13
1.2. Formulación del problema	15
1.3. Objetivos de la Investigación.....	16
1.4 Justificación.....	16
Capítulo II	18
Marco teórico	18
2.1 Antecedentes de la investigación.	18
2.2 Bases teóricas	25
2.3 Formulación de hipótesis	29
2.4. Definición de términos.....	29
2.5 Identificación de variables	32
2.6 Operacionalización de variables	33

Capítulo III.....	38
Metodología de la investigación	38
3.1 Tipo de investigación:	38
3.2 Nivel de investigación:.....	38
3.3 Métodos de investigación:.....	38
3.4 Diseño de investigación:	39
3.5 Población, muestra y muestreo:	39
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	40
3.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos:	41
3.8 Descripción de la prueba de hipótesis	42
Capítulo IV.....	43
Presentación de resultados	43
4.1 Presentación e interpretación de datos	43
4.2 Proceso de prueba de Hipótesis	53
Significación Estadística de la Prueba de Rho de Spearman.	53
4.3 Discusión de resultados.....	55
Conclusiones	59
Recomendaciones.....	61
Referencias Bibliográficas	62
Anexos	69
Matriz de Consistencia	70
Instrumento de Recolección de datos	73
Base de datos.....	80
Certificado de Similitud	88
Artículo científico	89

Índice de tablas

Tabla 1	Características sociodemográficas del profesional de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” – Huancayo 2023.	44
Tabla 2	Compromiso laboral en su dimensión afectivo y tiempo de servicio del profesional de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” – Huancayo 2023	45
Tabla 3	Compromiso laboral en su dimensión continuidad y tiempo de servicio del profesional de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” – Huancayo 2023	47
Tabla 4	Compromiso laboral en su dimensión normativo y tiempo de servicio del profesional de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” – Huancayo 2023	49
Tabla 5	Compromiso laboral y tiempo de servicio del profesional de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” – Huancayo 2023	51
Tabla 6.	Valor Calculado “rho” Spearman General.	53
Tabla 7	Valor Calculado “rho” Spearman Específicos	54

Índice de figuras

Figura 1	Compromiso laboral en su dimensión afectivo y tiempo de servicio del profesional de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” – Huancayo 2023	44
Figura 2	Compromiso laboral en su dimensión continuidad y tiempo de servicio del profesional de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” – Huancayo 2023	45
Figura 3	Compromiso laboral en su dimensión normativo y tiempo de servicio del profesional de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” – Huancayo 2023	47
Figura 4	Compromiso laboral y tiempo de servicio del profesional de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” – Huancayo 2023	49
Figura 5	Compromiso laboral y tiempo de servicio del profesional de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” – Huancayo 2023	51

Introducción

La presente tesis abordó las siguientes variables, compromiso laboral y tiempo de servicio, consistiendo la primera en el nivel de reconocimiento de un trabajador con su institución y sus metas, con el único anhelo de ser parte de ella, es decir el empleado se siente reconocido con las políticas de la organización con la finalidad de permanecer en ella (1). Y la segunda variable denominada como el tiempo de servicios efectivamente prestado en una empresa o institución pública o privada (1).

Ambas variables fueron abordadas por la autora, en vista que hoy en día existen diversas problemáticas en las instituciones que evidencian que el personal pareciera no estar comprometida con la misión y visión institucional. Es así que en los problemas identificados se ha mostrado que al no existir el compromiso por parte del personal la organización corre el riesgo de no subsistir como medio social (2). Además, diversos estudios han mostrado que las experiencias informales en el equipo de trabajado, la falta de socialización formal afecta directamente a la institución a diferencia de aquellos que comparten organizacionalmente debido a que los miembros de la organización que tienen oportunidades de participar en actividades de trabajo y de interactuar socialmente desarrollan mayor compromiso afectivo (3).

La tesis tuvo como objetivo determinar la relación entre compromiso laboral y tiempo de servicio del profesional de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” – Huancayo 2023, y se planteó como hipótesis si existe relación entre el compromiso laboral y tiempo de servicio del profesional de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” – Huancayo 2023.

La tesis permitió obtener datos relevantes que evidencian de manera tácita el compromiso laboral que tiene el personal de enfermería, respecto al tiempo de servicio que viene desempeñándose en el Hospital Regional Docente Materno Infantil El Carmen – Huancayo.

La tesis de maestría consta de cuatro capítulos, en los cuales se define el problema, se describe la situación problemática y se realiza la investigación, tiene un marco teórico

que contiene los argumentos, teorías y conceptos que sustentan la investigación, además de creíble. La metodología incluye el proceso metodológico de la investigación científica y los resultados obtenidos durante la investigación. Finalmente, se trata de la lista de referencias, conclusiones, recomendaciones y apéndices.

La autora.

Capítulo I

El problema

1.1.Planteamiento del problema

En la actualidad el compromiso de las personas con la organización constituye un activo importante, pues es uno de los mecanismos que tiene la oficina de recursos humanos y del departamento a cargo, para analizar la lealtad y vinculación de los empleados con su organización (4). Es, por tanto, importante para las organizaciones conocer no sólo el tipo sino también el grado de compromiso de sus miembros. consideran que el compromiso laboral incluye al denominado involucramiento de los individuos y la satisfacción y entusiasmo por el trabajo. El concepto de “compromiso laboral” se identifica en las empresas como el vínculo de lealtad por el cual el trabajador desea permanecer en la organización, debido a su motivación implícita (4).

En base a la acumulación de experiencia en una organización, las personas generan unas percepciones generales sobre ella (5). Estas percepciones sirven como mapa cognitivo del individuo sobre cómo funciona la organización y, por tanto, ayudan a determinar cuál es el comportamiento adecuado ante una situación dada. (6)

El compromiso organizacional se establece principalmente a partir de la interacción social. Al respecto otros autores sostienen que aun cuando hay varios factores que inciden en el desarrollo del compromiso organizacional, las influencias más fuertes podrían ser las situacionales, tales como las experiencias de trabajo y aprendizaje con el grupo laboral, porque son las que tienen mayor potencial de generar experiencias laborales que influyan en el compromiso afectivo y normativo (7). En ese mismo sentido, muestran que el apoyo de los supervisores y compañeros permite que se genere la implicación afectiva de los empleados y ayuda a disminuir los sentimientos de competencia mejorando la autoestima (8). Además de las experiencias informales en el equipo del trabajador, la socialización formal tiene una relación significativa con el comportamiento organizacional porque se ha encontrado que los miembros de la organización que tienen oportunidades de participar en actividades de trabajo y de interactuar socialmente desarrollan mayor compromiso afectivo (3). Además, percibir el compromiso en otros empleados, puede generar sentimientos de reciprocidad en los empleados e incrementar su entusiasmo y compromiso laboral, como encontraron (9). El compromiso permite que la organización subsista como medio social, al propiciar que los empleados con niveles altos de compromiso compartan información entre sí (2).

En Perú según estudios El 65,3% del personal hospitalario tiene un compromiso organizacional moderado. Los niveles moderados de compromiso organizacional afectivo y normativo son mayores para los trabajadores con contratos inestables. Para los trabajadores con contratos permanentes, existen diferencias en el compromiso organizacional entre los trabajadores con contratos indefinidos y los trabajadores con contratos fijos (10).

Así mismo, en un estudio en el Callao se estableció hechos que evidencian el poco compromiso laboral de los trabajadores en mejorar sus habilidades para el desempeño en su área, evidenciado en 24,5% con insuficiente desempeño en

el cumplimiento de sus funciones, 6,2% no cuentan con especialidad, 27,0% considera que tienen sobrecarga de trabajo, 70,2% no se capacita y 37,0% perciben presión laboral de la jefatura de enfermería, generando un problema para el cumplimiento de metas institucionales (16).

La antigüedad en el ámbito laboral es el tiempo de servicio efectivo que un trabajador tiene en su lugar de trabajo, desde su ingreso o vinculación laboral. Respecto de la antigüedad profesional, gran parte de los estudios realizados sobre población general indican que, conforme se avanza en edad, las personas se suelen sentir laboralmente más satisfechas (11); (12) y (13), alegando, como posibles causas, las tendencias, conforme se avanza en antigüedad, a tener mejores recompensas del trabajo (mejores puestos y mayores salarios, por ejemplo) y a tener unas expectativas más realistas acerca de lo que el trabajo puede ofrecer. No está clara, sin embargo, si la relación entre compromiso laboral y antigüedad, sigue un modelo lineal o un modelo curvilíneo. Más bien parece que esto es dependiente, en parte, del grupo ocupacional examinado, dentro de los profesionales de salud, con las particularidades del servicio a un usuario con necesidades de vital importancia.

Ante lo expuesto, se ha previsto realizar el estudio, a partir de las siguientes preguntas de investigación:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Pregunta general

¿Cuál es la relación entre compromiso laboral y tiempo de servicio del profesional de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” – Huancayo 2023?

1.2.2. Preguntas específicas

- ¿Cuál es la relación entre compromiso laboral en su dimensión continuidad y tiempo de servicio del profesional de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” – Huancayo 2023?

- ¿Cuál es la relación entre compromiso laboral en su dimensión afectivo y tiempo de servicio del profesional de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” – Huancayo 2023?
- ¿Cuál es la relación entre compromiso laboral en su dimensión normativo y tiempo de servicio del profesional de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” – Huancayo 2023?

1.3.Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre compromiso laboral y tiempo de servicio del profesional de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” – Huancayo 2023.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Identificar la relación entre compromiso laboral en su dimensión continuidad y tiempo de servicio del profesional de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” – Huancayo 2023.
- Analizar la relación entre compromiso laboral en su dimensión afectivo y tiempo de servicio del profesional de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” – Huancayo 2023.
- Identificar la relación entre compromiso laboral en su dimensión normativo y tiempo de servicio del profesional de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” – Huancayo 2023.

1.4 Justificación

Durante los difíciles momentos que se han ido suscitando posterior al marco por la Emergencia Sanitaria por SARS COV2, el profesional llamado en primera línea para la atención de pacientes que retornan a ser atendidos son los profesionales de enfermería ya que de acuerdo a sus competencias harán frente a la gran demanda que día a día se apersonaba a los diversos centros hospitalarios a nivel nacional.

Sin embargo, además de ser una prueba en experiencias y destrezas también fue un reto a todo nivel, psicológico, emocional, de tal modo para la investigadora es un momento oportuno de realizar el estudio abordando dos variables importantes, como lo son el compromiso laboral y el tiempo de servicio con la finalidad de saber la relación que existe entre el compromiso laboral y los años de labor dentro de la institución, esto; debido a los acontecimientos vividos, pues se percibieron hechos en los cuales existía discordancia entre ambas variables protagonizadas por los profesionales que laboran en la institución.

Esta investigación permitió la obtención de datos relevantes que pongan a la luz sobre el compromiso laboral que tiene el personal de enfermería, respecto al tiempo de servicio que viene desempeñándose en el Hospital Regional Docente Materno Infantil El Carmen – Huancayo. Así mismo, evidencia información científica para que los actores políticos, autoridades puedan desarrollar a partir de los mismos, acciones de modificación y/o planes de intervención en la mejora del compromiso laboral.

Capítulo II

Marco teórico

2.1 Antecedentes de la investigación.

Internacional

Fuentes et al. (14) Colombia 2020, en el estudio titulado “Compromiso organizacional como estrategia de cambio en hospitales públicos de Colombia y Venezuela”. El propósito de esta investigación fue analizar el compromiso organizacional como estrategia para implementar cambios en instituciones hospitalarias, desde una perspectiva estratégica integrativa, donde el talento humano de una organización desempeña un rol determinante en la construcción de su entorno laboral. La información se recolectó mediante una encuesta a través de un cuestionario válido y confiable. Se concluye que existe una alta presencia de componentes del compromiso social y una baja presencia de factores de resistencia al cambio.

Aldana et al. (15) Colombia 2017, en el estudio titulado “Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla – Colombia”. El compromiso organizacional del sector salud ha sido objeto de debate en Colombia estos últimos años, debido a las condiciones laborales impuestas por el nuevo sistema económico globalizado. Este Escenario amerita analizar la dinámica del compromiso de estas instituciones con su cliente interno. Los resultados muestran que los enfermeros mantienen un sentido de compromiso organizacional basado en las preventas, desarrollo profesional y el

tipo de contratación. Concluyéndose la necesidad de flexibilizar la relación empresa y empleado en beneficio de los objetivos comunes.

Nacional

Flores (16), Lima 2021, en su investigación “Compromiso Laboral Del Personal Administrativo Y Su Influencia En El Cambio Organizacional En La Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Tuvo como objetivo general determinar de qué manera el compromiso laboral del personal administrativo influye en el cambio organizacional en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. La metodología fue de no experimental, y tipo transversal correlacional causal. La investigación concluyó que el compromiso laboral del personal administrativo influye significativamente en el cambio organizacional en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Asimismo, se obtuvo un Rho de Spearman de 0,469 siendo una correlación moderada y muy significativa $p = 0,00 < 0,05$.

Damián (17) Trujillo 2021, en el estudio titulado “Comunicación interna y desempeño laboral en profesionales sanitarios peruanos durante la pandemia COVID-19” cuyo objetivo fue determinar la relación entre la comunicación interna y el desempeño laboral en profesionales sanitarios peruanos durante la pandemia COVID-19. estudio descriptivo correlacional, realizado con la participación de 100 profesionales del departamento Materno-infantil de un hospital público de Chimbote, Perú. Se aplicaron dos instrumentos de recolección de datos mediante cuestionarios en línea de google, correspondientes a las variables comunicación interna y desempeño laboral. La información fue registrada y procesada mediante estadística descriptiva, a través de frecuencias y porcentajes. Se utilizó el programa Statistical Package for the Social Sciences versión 26, y se consideró una confiabilidad de 95 % para la correlación bivariada de Pearson. el desempeño laboral de los profesionales del departamento Materno-infantil manifestó un nivel alto (51 %), y el de comunicación interna fue medio

(57 %). En el análisis por dimensiones, se encontró relación directa y significativa entre descendente y desempeño laboral, así como también entre responsabilidad y comunicación interna. el nivel de comunicación interna fue medio, adecuado con respecto a la situación de pandemia COVID-19, y se relacionó de forma directa y significativa con el desempeño laboral en los profesionales sanitarios peruanos que participaron en el estudio.

Tarqui (18) Callao 2020, en la tesis titulado “Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú” Con el objetivo de describir el nivel de desempeño según las características laborales, formación académica, aspectos motivadores, organizacionales y la influencia de la jefatura de enfermería del profesional de enfermería que labora en el Hospital Nacional Alberto Sabogal (HNASS) (Callao, Perú). Materiales y métodos: estudio transversal, realizado en el HNASS del Callao. El muestreo fue probabilístico, con afijación proporcional. La muestra fue 208 enfermeras. Se empleó un cuestionario ad hoc. El desempeño laboral se evaluó mediante la normativa de evaluación del Seguro Social de Perú. Se calculó promedios, desviación estándar, porcentajes y chi cuadrado. El estudio fue aprobado por el Comité de Investigación y Ética del HNASS. Resultados: el 24,5% presentó insuficiente desempeño, 78,8% tuvieron 6 a más años de servicio, 93,8% tuvieron especialidad, 63,0% perciben sobrecarga de trabajo, 70,2% no reciben capacitaciones y 37,0% perciben presión laboral de la jefatura de enfermería. Del total de enfermeras con suficiente desempeño, el 66,7% presentaron un tiempo de servicio ≥ 6 años (valor $p=0,02$), 96,2% tuvieron especialidad (valor $p=0,01$). En el grupo de enfermeras con insuficiente desempeño, el 98,0% no hacen docencia (valor $p=0,02$). El 82,4% no fueron capacitadas por la institución empleadora (p valor= $0,030$), 88,2% percibieron presión laboral por parte de la jefatura, 51,0% no tienen facilidades en el horario de trabajo, 84,3% percibieron estar desmotivados y 76,5% percibieron estar ubicados de acuerdo a su especialidad (valor $p<0,05$). Conclusiones: la mayoría de los profesionales de enfermería del hospital HNASS tienen desempeño

suficiente, sin embargo, es necesario que la gerencia del hospital realice esfuerzos adicionales para lograr un mejor desempeño del personal de enfermería.

Paz et al. (19) Lima 2020, en el artículo titulado “Endomarketing, compromiso organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una asociación educativa”. Artículo cuyo objetivo fue determinar la relación entre el Endomarketing, el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Asociación Educativa Adventista Nor Oriental 2019. El alcance de estudio es correlacional, de diseño no experimental y de carácter transversal, el cual se aplicó una muestra no probabilística constituida por 125 colaboradores, en los cinco colegios adventistas pertenecientes a la Misión Nor Oriental (MNO), a quienes se aplicó el cuestionario de Endomarketing creado por Bhonemberger, la escala de compromiso organizacional creado por Meller y Allen y la escala de satisfacción laboral creado por Sonia Palma. Los resultados fueron analizados mediante la prueba estadística de Rho Spearman, demostrando una relación positiva considerable entre el Endomarketing y el compromiso organizacional ($Rho = 0.870^{**}$; $p < 0.000$). Asimismo, se analizó la relación entre Endomarketing y satisfacción laboral, demostrando una relación positiva muy fuerte ($Rho = 0.964^{**}$; $p < 0.000$). En conclusión, se observa que a mayores prácticas de Endomarketing, habrá mayor compromiso con la institución educativa y mayor satisfacción con los colaboradores.

Fabián (20), Lima 2019, en la tesis titulada “Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social (Lima, Perú), 2017”. El Sector Salud del Perú ha disminuido los nombramientos y contratos indefinidos y, por el contrario, ha aumentado las vinculaciones laborales inestables y con menos beneficios al trabajador. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre el compromiso organizacional y el tipo de contrato laboral. Estudio observacional, correlacional, transversal y prospectivo en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz, del subsector EsSalud (Seguridad Social) de Lima, Perú. Participaron 170 trabajadores, 86 trabajadores con contrato inestable y 84 con contrato estable,

muestra obtenida proporcionalmente. Se utilizó el inventario de Compromiso Organizacional creado por Meyer y Allen. Se recolectaron los datos y se procesó en el programa estadístico SPSS versión 24. Los datos de variables cuantitativas se analizaron con la correlación de Spearman y la U de Mann Whitney; los datos de variables cualitativas y ordinales, con la prueba de chi cuadrado y correlación de Tau-C de Kendall. Resultados: el 65,3% de los trabajadores del hospital tienen un compromiso organizacional de nivel medio. En los trabajadores con contrato inestable hay un mayor porcentaje de compromiso organizacional afectivo y normativo en nivel medio. En los trabajadores con contrato estable existe diferencia en el compromiso organizacional entre trabajadores con contrato indeterminado y nombrados. Conclusión: no se encontró relación significativa entre compromiso organizacional y tipo de contrato del trabajador; sin embargo, se observa que los trabajadores de contrato estable tienen mayor puntuación en comparación a los de contrato inestable.

Sánchez (21) Huaraz 2019, en la tesis titulada “Plan De Endomárketing Para Fortalecer El Compromiso Organizacional En Profesionales De La Salud De La Red Asistencial Huaraz, 20182. El objetivo del presente estudio es elaborar un plan de endomárketing para fortalecer el compromiso organizacional en profesionales de la salud de la Red Asistencial Huaraz. Para su desarrollo se utilizó un enfoque metodológico mixto, diseño no experimental y explicativo secuencial, sobre una muestra constituida por 100 profesionales de la salud (fase cuantitativa, mediante muestreo probabilístico censal) y 06 profesionales con cargo directivo (fase cualitativa, mediante muestreo por conveniencia), a quienes se les aplica el instrumento valorativo “Escala de compromiso organizacional en profesionales de la salud” adaptado de Meyer y Allen (1993) y una guía de entrevista a profundidad respectivamente. Para el análisis cuantitativo se utilizó tablas y gráficos de estadística básica, y para el análisis cualitativo la categorización de la información. Entre los resultados se determinó con mayor frecuencia a profesionales de 31 a 40 años (40%), mujeres (57%), enfermeros (33%), casados

(52%), contratados (75%), con múltiples áreas de trabajo (38%), tiempo de servicios de 11 a 20 años (35%) y función asistencial (93%); además el 67% de los profesionales tienen un nivel medio de compromiso organizacional; y exponen razones que condicionan su compromiso que emergen del plano organizativo (normativa, comunicación, infraestructura, liderazgo, capacitación) y personal (actitudinal, familiar, desarrollo profesional, económico y estabilidad laboral); se evidencia además aumento del compromiso normativo y continuo y la aparición de un compromiso económico. Se concluyó un nivel de compromiso de bajo a medio con pobres niveles en su dimensión afectiva, se sistematizan percepciones, razones y sugerencias que construyen un plan de endomárketing que fortalecerá el compromiso organizacional mediante una gestión estratégica del talento humano en la Red Asistencial Huaraz.

Burgos (22), Lima 2018, en su investigación de “Clima organizacional compromiso laboral de los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Lima, 2018”, tuvo como objetivo determinar la relación que existía entre el clima organizacional y el nivel de compromiso que presentaban los docentes de instituciones educativas estatales de la Red 9 del distrito de la Victoria durante el año 2018. Finalmente se concluyó que el clima organizacional percibido se relaciona con el nivel de compromiso que presentan los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Siendo esta relación directa y moderada ($Rho= 0.530$), es decir a medida que se mejore el clima organizacional también mejorará el nivel de compromiso de los docentes.

Contreras y Contreras (23) Lima 2018, en la tesis titulada “Compromiso organizacional y la intención de permanencia de los profesionales de enfermería en una institución de salud privada, Lima”. La verificación de la existencia de una relación directa entre las variables compromiso organizacional e intención de permanencia en el personal de enfermería de una institución de salud privada en Lima – Perú. Se identificaron los valores de compromiso organizacional y sus tres

dimensiones según Meller y Allen (1991) y el porcentaje de colaboradores que tuvieron una intención de permanecer en la institución. Material y métodos: El estudio fue cuantitativo, no experimental, transversal y descriptivo correlacional. Tuvo como población a la totalidad de enfermeras de dicho establecimiento haciendo un total de 120 profesionales. La muestra está constituida por 100 enfermeros seleccionados por muestreo no probabilístico a conveniencia, de los cuales, 81 colaboradores llenaron correctamente el instrumento de recolección de datos. Los Resultados: mostraron que un alto porcentaje de profesionales en enfermería están comprometidos con la institución (80.2%), el compromiso que prevalece es el afectivo (93.8%), seguido del compromiso de continuación (76.5%); sin embargo, el compromiso normativo (35.8%) está presente en un porcentaje reducido. Un 90.1% de colaboradores tienen la intención de permanecer en la institución. Conclusión: no existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la intención de permanencia de los profesionales de enfermería.

Loli et al (24) Lima 2015, en el estudio titulado “Compromiso organizacional y sentimiento de permanencia de los profesionales en las organizaciones públicas y privadas de Lima Metropolitana”. El estudio tiene por objeto conocer el compromiso organizacional y el sentimiento de permanencia de los profesionales en las organizaciones públicas y privadas de Lima. La muestra estuvo conformada por 221 empleados, la mayoría de ellos profesionales diversos que realizaban estudios de posgrado en centros de educación superior. Se les aplicó un cuestionario cuyos resultados nos indican que hay una tendencia favorable de compromiso organizacional, al igual que los sentimientos de permanencia en las entidades donde laboran. Por otro lado, se encontró que existe asociación significativa y positiva del compromiso afectivo con el sentimiento de permanencia, mientras que, este último, no se asocia con el compromiso de conveniencia. Entre tanto, la relación con las variables sociodemográficas exploradas es variada: el compromiso afectivo está relacionado con la edad, estado

civil, antigüedad en el trabajo y tiempo de servicio en el puesto actual; el compromiso de conveniencia con la edad y el estado civil y el sentimiento de permanencia solo con la procedencia de los participantes; es decir, son variables diferenciadoras.

2.2 Bases teóricas

A. Teoría del compromiso organizacional

La teoría del compromiso organizacional establecida por Meyer y Alen y actualizada por Cohen quien encontró vacíos filosóficos en la teoría inicial, y planteando acciones dialecticas que circunscriban la teoría a responder el fenómeno que vive la persona o individuo al ingresar a un centro laboral, planteando la teoría en dos momentos para su comprensión; siendo las siguientes: El compromiso normativo para el modelo bidimensional se conceptualiza como una predisposición normativa a generar compromiso, lo que solucionaría los problemas consideradas de alta correlación respecto a la dimensión afectiva. En segundo lugar, el compromiso de continuidad en el modelo bidimensional se muestra como una predisposición instrumental que posteriormente el empleado experimenta como compromiso instrumental. La teoría explica que la presencia de factores que ejercen influencia antes de que la persona sea empleada en la organización existen y serán observadas en los procesos de socialización con los miembros de su equipo una vez incorporada la persona a su entorno. El aspecto psicológico, también entra a tallar, siendo la propensión normativa y el compromiso afectivo como directrices para un proceso de compromiso. La propensión normativa surge en la persona antes del ingreso a la organización lo que implica una obligación moral hacia la entidad. Enfocándose al compromiso afectivo surge del apego psicológico que siente un individuo hacia la organización reflejando el grado en que internaliza las características de la organización y se identifica con la misma (25).

B. Compromiso Laboral

Definida como el nivel de reconocimiento de un trabajador con su institución y sus metas, con el único anhelo de ser parte de ella, es decir el empleado se siente reconocido con las políticas de la organización con la finalidad de permanecer en ella (1).

Menciona que el compromiso laboral, es la medición con el que el empleado se encuentra reconocido con la organización y quiere seguir siendo partícipe de forma activa de ella (26). De la misma forma que existe una atracción sólida capta a una cosa de material metálico a otro, es la aptitud del trabajador en seguir perteneciendo a la organización más adelante. También mencionan que es el reconocimiento de una persona con una empresa y su apego a ella. Un individuo con un alto compromiso puede verse como un integrante real de la organización, pasa por alto las fuentes menores de insatisfacción (27).

También el compromiso laboral es el nivel en la que el personal se siente reconocido con una empresa en específico, así como objetivos y aspiraciones, con la finalidad de conservar su posición en la organización (28).

Dimensiones de Compromiso Laboral

En la investigación se consideró la propuesta tridimensional de Allen y Meyer y se presenta además el paralelismo desarrollado por Gonzales y Guillen con la clasificación de los tres bienes desarrollada por Aristóteles, pues no se cuenta aún con el fundamento filosófico de este constructo (29); (30).

Al analizar el modelo tridimensional de compromiso destacó tres niveles de compromiso:

- En un primer nivel al **compromiso de continuidad** como una mera obligación, lo que generaría un compromiso muy bajo basado únicamente en lo que perdería si abandona el trabajo.

- En el segundo nivel, está constituido por el **compromiso afectivo**, donde el individuo ya ha desarrollado sentimientos de pertenencia hacia la organización como la lealtad, por lo que desea trabajar en la organización y se siente satisfecho y con deseos de permanecer en la institución.
- El tercer nivel denominado **compromiso normativo**, también conocido como compromiso moral, se genera cuando el individuo además de los sentimientos ya se identifica con la organización, por lo tanto, la relación deja de ser únicamente emocional y pasa a ser racional, por lo que desarrollan mayor nivel de compromiso con los valores y objetivos organizacionales (31).

C. Tiempo de servicio (Antigüedad laboral)

El tiempo que un individuo ha trabajado en un empleo en particular (1).

También es denominada como el tiempo de servicios efectivamente prestado en una empresa o institución pública o privada (1).

Beneficios:

Los años de servicio, si bien es cierto son computables desde el inicio laboral de la persona en una entidad donde se haya celebrado un contrato entre ambas partes, donde se establecen los beneficios y obligaciones por la prestación del servicio. Estos beneficios serán diversos de acuerdo al tipo de contrato, que se celebre entre ambas partes y se pueden detallar algunos como (32):

- Remuneración: la cual consiste en la percepción pecuniaria sobre el valor mínimo vital establecido según ley, siendo en el Perú 1025 nuevos soles.
- Jornada máxima de trabajo: la cual consiste en el tiempo de horas trabajo por día no pudiendo exceder las 8 horas por día.
- Derecho a refrigerio: la cual consiste en un tiempo destinado a consumo de alimentos, la cual no excede de 45 minutos.
- Descanso semanal: la cual consiste en el tiempo de reposo que realiza el trabajador cumplida sus 40 horas semanales o la acordada con el empleador.

- Licencia: las licencias son diversas de acuerdo a la normativa establecida según ley y consisten en ausencias del trabajador del centro de labores según el tipo de licencia, donde puede ser remunerada o sin goce de haber.
- Vacaciones trucas: son aquellas que se dan cuando el trabajador ha cesado sin haber cumplido con el requisito de un año de servicios y el respectivo récord vacacional para generar derecho a vacaciones.
- Vacaciones: Son aquellas que el trabajador ganó por acumular un año de servicio en la entidad, tenido derecho a 30 a 60 días calendarios según rubro de trabajo.
- Jornada nocturna: aquella que se realiza a partir de la 6:00pm a 6:am, donde la remuneración no puede ser inferior a la remuneración mínima vital más una sobretasa equivalente al 35% de esta.
- Compensación por tiempo de servicio: la cual consiste en una remuneración mensual, depositadas en dos oportunidades semestrales (mayo y noviembre) o puede ser ingresada paulatinamente.
- Gratificaciones: reconocimientos obligatorios para el empleador, donde otorga un porcentaje del mínimo vital, siendo dos veces al año, una por Fiestas Patrias y otra por Navidad.
- Seguro de salud: consiste en cubrir previsionalmente atenciones en una entidad prestadora de salud, siendo el aporte en su integridad por el empleador.
- Indemnización por despido arbitrario: consiste en percibir como indemnización una remuneración y media por cada mes dejado de laborar en caso se demuestre que el despido no tuvo fundamento legal.
- Asignación familiar: consiste en brindar un 10% de la remuneración mínima vital, tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años y hasta 24 años en caso de que el hijo este cursando estudios superiores.

Los beneficios establecidos según ley serán diferenciados por cada personal que laboral en la entidad de acuerdo al tiempo de servicio.

Clasificación del tiempo de servicio (32):

- 1 a 5 años.
- 6 años a 14 años.
- 15 años 25 años.
- 26 años a más.

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Existe relación entre el compromiso laboral y tiempo de servicio del profesional de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” – Huancayo 2023.

2.3.2 Hipótesis específicas

- Existe relación entre compromiso laboral en su dimensión continuidad y tiempo de servicio del profesional de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” – Huancayo 2023.
- Existe relación entre compromiso laboral en su dimensión afectivo y tiempo de servicio del profesional de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” – Huancayo 2023.
- Existe relación entre compromiso laboral en su dimensión normativo y tiempo de servicio del profesional de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” – Huancayo 2023.

2.4. Definición de términos

Años de servicio: Definición operacional: Respuesta al ítem sobre la cantidad de tiempo que el empleado ha trabajado en la empresa. Se registró en número de años (33).

Compromiso: Un compromiso se refiere a una obligación o acuerdo que las personas hacen con otro ante hechos o situaciones. Una promesa es una obligación que debe ser cumplida por quien la hace y la acepta (34).

Compromiso Laboral: El concepto de “compromiso laboral” se identifica en las empresas como el vínculo de lealtad por el cual el trabajador desea permanecer en la organización, debido a su motivación implícita. Compromiso como proceso de identificación y de creencia acerca de la importancia de su labor y la necesidad y utilidad de las funciones que realiza en el trabajo (35).

Compromiso afectivo: Es el apego emocional del empleado a la empresa lo que lo motiva a permanecer en la organización más allá del salario. También se puede definir como la identificación psicológica de los socios con los valores e ideas de la empresa (36).

Compromiso de continuidad: Cuando los empleados alcanzan este nivel de compromiso, perciben que el costo de abandonar la organización es alto. Si hay un nivel de compromiso, significa que desea permanecer en la organización por más tiempo porque siente que debe quedarse porque ha invertido suficiente energía y apego a la organización (37).

Compromiso normativo: Es una persona que cree que es leal a la organización en un sentido moral, de alguna manera como pago, tal vez para recibir ciertos beneficios; por ejemplo, cuando la institución paga las sesiones de formación; Crear un sentido de reciprocidad con la organización. En este tipo de compromiso, los empleados desarrollan un sentido de deuda con la organización porque ésta les brinda oportunidades o recompensas que valoran, creando así un fuerte sentido de permanecer en la organización (38).

Desempeño: El desempeño son los resultados de la acción y el desempeño: cumplimiento de obligaciones, ejecución de acciones, compromiso con las tareas. Esta acción también se puede agregar a la representación del personaje (39).

Docente: Es una persona que se dedica profesionalmente a la docencia. La docencia es una profesión cuyo objetivo principal es instruir a otros; se puede discutir en el plan de estudios general o en un área específica (47).

Enfermería: Las enfermeras están a la vanguardia de la prestación de servicios y desempeñan un papel importante en la atención individual y centrada en la comunidad. En muchos países, son líderes o personas clave en equipos de salud multiprofesionales e interdisciplinarios (42).

Hospital: Cualquier institución pública, social o privada, cualquiera que sea su denominación, que tenga por objeto la atención de usuarios hospitalizados para su diagnóstico, tratamiento o rehabilitación (46).

Indemnización: Compensación financiera, cuya finalidad es rehabilitar y garantizar la indemnización de las personas afectadas por privación de bienes o derechos (expropiación), daños causados por terceros (por ejemplo, responsabilidad) o gastos incurridos por causas ajenas a su voluntad. Fuerza de voluntad.

Infantil: Es un adjetivo que se refiere o se relaciona con algo de la niñez (el período de la vida de una persona que comienza con el nacimiento y termina en la adolescencia) (45).

Materno: Materno o paterno es lo relativo a la madre o al padre y maternal o paternal es lo propio del afecto, cariño o solicitud de la madre o del padre, respectivamente (44).

Profesional: Persona que ejerce una profesión, es decir, que se desempeña en un campo de trabajo específico y especializado, cuyos conocimientos han sido adquiridos a través de la formación universitaria (43).

Remuneración: La remuneración es todo ingreso que el trabajador recibe por parte del empleador por los servicios prestados, así como por la puesta a disposición de su fuerza de trabajo.

Seguro de salud: El seguro médico ayuda a las personas a protegerse de facturas médicas elevadas. Este es un contrato entre un individuo y una compañía de seguros. Un individuo compra un seguro y la compañía de seguros se compromete a cubrir parte de los gastos médicos.

Servicio: La sociedad dedica un conjunto de recursos y diversos tipos de organizaciones que sirven para crear riqueza al cuidado de la salud de la población (41).

Tiempo: Es una cantidad física que mide la duración o intervalo de un evento. Para cada observador, el tiempo medido por el observador permite dividir los eventos en tres grupos: pasado, futuro y un tercer grupo de eventos que no son ni pasados ni futuros en relación con otro grupo (40).

Vacaciones: Descanso temporal de una actividad habitual, principalmente del trabajo remunerado o de los estudios

2.5 Identificación de variables

V1: Compromiso laboral

V2: Tiempo de servicio

2.6 Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Alternativa de respuesta	Categorización de la variable	Escala de medición
Compromiso laboral	El concepto de “compromiso laboral” se identifica en las empresas como el vínculo de lealtad por el cual el trabajador desea permanecer en la organización, debido a su motivación implícita. Compromiso como proceso de identificación y de creencia acerca de la importancia de	La variable será medida haciendo uso de la escala psicométrica de compromiso laboral.	Afectivo	Lazos emocionales	1. Tengo confianza en los valores de la institución.	<ul style="list-style-type: none"> • En desacuerdo (1) • Relativamente de acuerdo (2) • De acuerdo (3) • Muy de acuerdo (4) 	<ul style="list-style-type: none"> • Fuerte compromiso (63 - 84) • Poco compromiso (42 - 62) • Débil compromiso (21 - 41) 	Ordinal
					2. Tengo voluntad para esforzarme más de lo normal para el éxito de la			
					3. Me he integrado plenamente con la institución.			
					4. Me he integrado plenamente con la institución.			
				Percepción de satisfacción de necesidades	5. Estoy convencido(a) que la institución satisface mis necesidades.			

	su labor y la necesidad y utilidad de las funciones que realiza en el trabajo			Orgullo de pertenencia a la organización	6. Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución.				
					7. Esta institución tiene un gran significado para mí				
				De continuidad	Necesidad de trabajo en la institución				8. Cuento con diversas opciones de trabajo
					9. Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución otra opción de trabajo.				
					10. Si no hubiera dado tanto de mí mismo (a) en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo				

					11. Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución.			
				Opciones laborales	12. Sería duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.			
					13. Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo			
					14. He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución.			
					15. Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.			
			Normativo	Reciprocidad con la institución	16. Existen circunstancias que estrechan fuertemente mi relación laboral con la institución			

					17. He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución			
					18. Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución en estos momentos			
					19. Tengo una sensación de deuda con la institución			
				Lealtad	20. Soy leal a la institución			
					21. Tengo la obligación de permanecer en la institución			

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Alternativa de respuesta del ítem	escala de medición
Tiempo de servicio	Es todo periodo durante el cual el trabajador permanece en el trabajo a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad de sus funciones, de conformidad con las legislaciones o practicas nacionales.	Periodo que perdura una enfermera en el trabajo a disposición del hospital, en el ejercicio de sus funciones y actividades. La cual será medida mediante ficha de análisis documental.	Tiempo	Periodo en años	1.Tiempo en años de trabajo en el Hospital	<ul style="list-style-type: none"> • Entre 1 a 5 años • Entre 6 a 14 años • Entre 15 a 25 años • Mas de 26 años 	Ordinal

Capítulo III

Metodología de la investigación

3.1 Tipo de investigación:

Básica puesto que se amplió y enriqueció el conocimiento científico, aportando nuevos conocimientos acerca de las variables compromiso laboral y tiempo de servicio (48).

3.2 Nivel de investigación:

Fue investigación correlacional; de este modo se procede a describir dos variables, mostrando las características de cada una, en este caso, compromiso laboral y tiempo de servicio, para luego determinar si existe o no correlación entre las mismas (49)

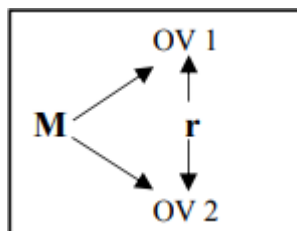
3.3 Métodos de investigación:

Se empleó el método de investigación deductiva, la cual se emplea para analizar el fenómeno observado como el compromiso laboral y el tiempo del servicio, mientras que el método inductivo se empleó con el fin de verificar el fenómeno observado de dichas variables (48).

3.4 Diseño de investigación:

No experimental. Porque no se manipuló la variable compromiso laboral ni tiempo de servicio. Transversal. Porque los datos fueron recolectados en un solo momento), Correlacional. Porque la variación de una variable es concomitante con la otra (50).

Esquema:



Donde:

M = Muestra.

OV1 = Observación de la variable compromiso laboral.

OV2 = Observación de la variable tiempo de servicio.

r = Correlación entre variables.

3.5 Población, muestra y muestreo:

Población

La población estuvo constituida por 160 profesionales de enfermería quienes laboran en el Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen”- Huancayo 2023.

Muestra

Para la obtención de la muestra se realizó mediante el uso de la fórmula para muestras finitas.

$$n = \frac{Z^2 N \times p \times q}{(N - 1) \times E^2 + Z^2 \cdot p \times q}$$

n = tamaño de la muestra que se desea saber

Z = nivel de confianza (95%= 1.96)

N = representa el tamaño de la población= 160

p = probabilidad a favor (0.8)

q = probabilidad en contra (0.2) E = error de estimación (0.05)

$$n = \frac{1.96^2 \cdot 160 \times 0.8 \times 0.2}{160 - 1) \times 0.05^2 + 1.96^2 \cdot 0.8 \times 0.2}$$

$n = 97$

La muestra estuvo conformada por 97 enfermeras.

Muestreo.

Se empleó el muestreo aleatorio simple, lo que significa que todos los profesionales de enfermería que laboran en el hospital tienen la posibilidad de formar parte del estudio.

Criterios de inclusión

- Profesionales de enfermería que deseen participar voluntariamente en el estudio.
- Profesionales de enfermería con contrato vigente al momento de la aplicación de instrumentos

Criterios de exclusión

- Profesionales de enfermería que no deseen participar voluntariamente en el estudio.
- Profesionales de enfermería con licencias por diferente causa al momento de la aplicación de instrumentos.
- Profesionales con sanciones disciplinarias al momento de la aplicación de instrumentos.

3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnica:

Para la variable: Compromiso laboral se empleó la técnica de la encuesta, la cual consiste en como una técnica de producción de datos que, mediante la utilización de cuestionarios estandarizados, permite indagar sobre múltiples temas de los individuos o grupos estudiados (48).

Para la variable tiempo de servicio se empleó el análisis documental, el cual consiste en recopilar y seleccionar información a través de la lectura de documentos, libros, revistas, grabaciones, filmaciones, periódicos, bibliografías, etc (48).

Instrumento:

Para la variable: Compromiso laboral se empleó la escala psicométrica, que tiene proceso de confiabilidad de alfa de Cronbach 0.771, lo cual indica que ya está listo para ser ejecutado (51) (Ver anexo confiabilidad de instrumento para compromiso laboral).

Baremos:

Débil Compromiso: 21 – 41

Poco compromiso: 42 – 62

Fuerte compromiso: 63 - 84

Para la variable tiempo de servicio se empleó la ficha de análisis documental, la cual no requiere de proceso de validez ni confiabilidad, pues se toman datos de documentos institucionales (51).

3.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos:

Técnica estadística descriptiva, estadística inferencial

Se realizó la tabulación en el software estadístico SPSS v27, a partir del cual se halló los resultados descriptivos mediante tablas y gráficos y luego los resultados inferenciales mediante la prueba de hipótesis.

Procedimiento de recolección de datos:

- Se solicitó la autorización al director del Hospital Regional Docente materno Infantil El Carmen para el permiso respectivo que autorice la ejecución del proyecto.
- Se realizaron la preparación del instrumento para su aplicación.
- Se capacitaron a encuestadores para aplicación de instrumentos.
- Se aplicaron el consentimiento y asentimiento informado a las unidades de estudio.
- Posteriormente se procedió al almacenamiento y procesamiento de la información.
- Luego se analizó los datos y se elaboraron gráficos y tablas para su presentación.
- Elaboración del informe final.

3.8 Descripción de la prueba de hipótesis

Para la determinación de la hipótesis se empleó la estadística inferencial no paramétrica Rho de Spearman.

Capítulo IV

Presentación de resultados

4.1 Presentación e interpretación de datos

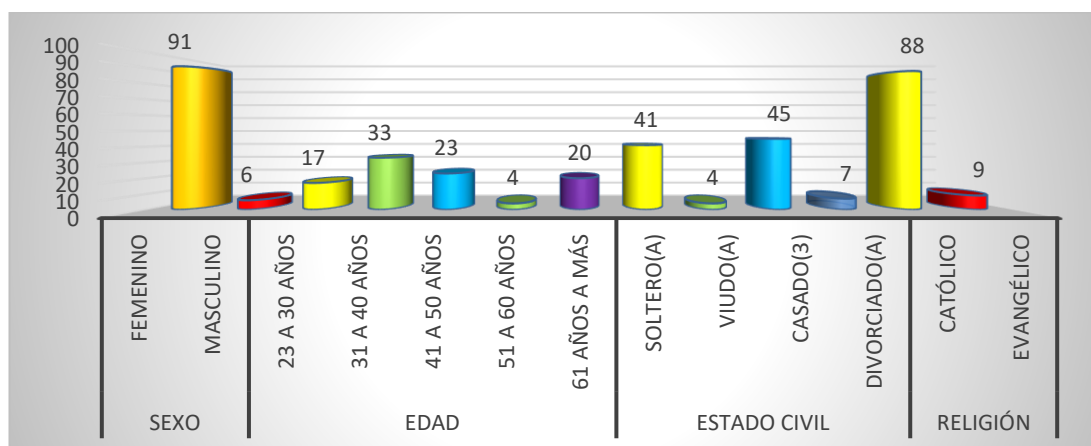
Las estadísticas descriptivas, como tablas de resumen simples y gráficos, se utilizaron con la finalidad de mostrar los datos. Nuevamente, para obtener resultados más confiables, los datos se procesaron utilizando el paquete estadístico Excel 2016 para Windows 10 y SPSS v.27 en español

Tabla 1: Características sociodemográficas del profesional de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” – Huancayo 2023.

Característica		f	%
Sexo	Femenino	91	93.8
	Masculino	6	6.2
Edad	23 a 30 años	17	17.5
	31 a 40 años	33	34.0
	41 a 50 años	23	23.7
	51 a 60 años	4	4.1
	61 años a más	20	20.6
Estado civil	Soltero(a)	41	42.3
	Viudo(a)	4	4.1
	Casado(a)	45	46.4
	Divorciado(a)	7	7.2
Religión	Católico	88	90.7
	Evangélico	9	9.3
Total		97	100.0

Fuente: Escala Psicométrica sobre compromiso laboral.

Figura 1.



Fuente: Tabla 1.

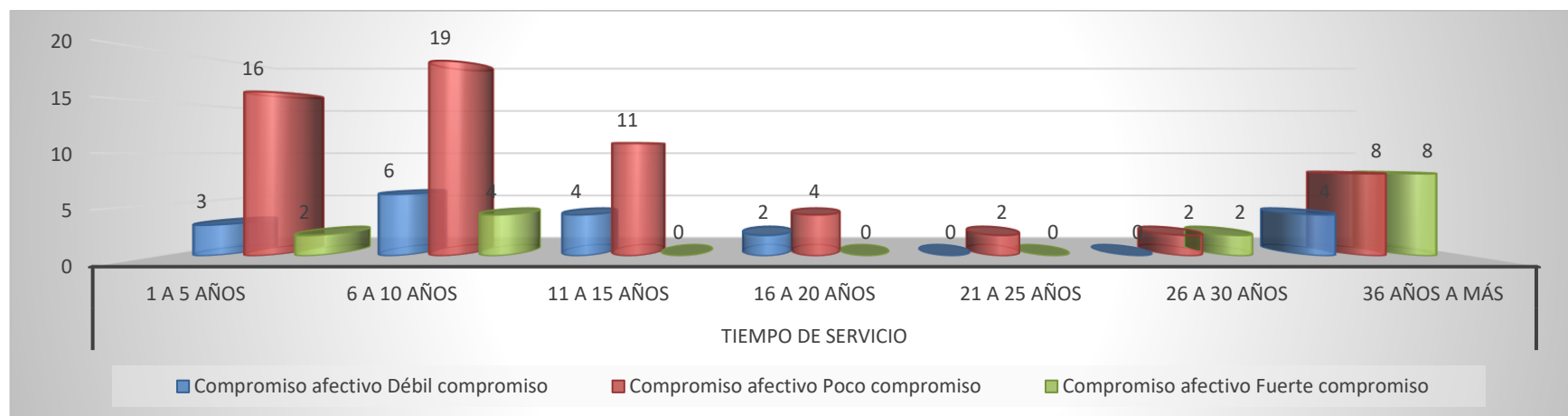
De la tabla y figura 1 se puede observar 93.8% (91) profesionales de enfermería de sexo femenino y 6.2% (06) de sexo masculino; un 34.0% (33) profesionales tienen edades entre 31 a 40 años, 23.7% (23) entre 41 a 50 años de edad, 4.1% (04) entre 51 a 60 años; 46.4% (45) profesionales con estado civil casado (a), 42.3% (41) soltero (a), 4.1% (04) viudo (a); 90.7% (88) de religión católica y 9.3% (09) de religión evangélico.

Tabla 2: Compromiso laboral en su dimensión afectivo y tiempo de servicio del profesional de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” – Huancayo 2023.

		Tiempo de servicio														Total	f
		1 a 5 años		6 a 10 años		11 a 15 años		16 a 20 años		21 a 25 años		26 a 30 años		36 años a más			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Compromiso afectivo	Débil compromiso	3	3.1	6	6.2	4	4.1	2	2.1	0	0.0	0	0.0	4	4.1	19	19.59
	Poco compromiso	16	16.5	19	19.6	11	11.3	4	4.1	2	2.1	2	2.1	8	8.2	62	63.92
	Fuerte compromiso	2	2.1	4	4.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	2.1	8	8.2	16	16.49
Total		21	21.6	29	29.9	15	15.5	6	6.2	2	2.1	4	4.1	20	20.6	97	100.0

Fuente: Escala Psicométrica sobre compromiso laboral.

Figura 2.



Fuente: Tabla 2.

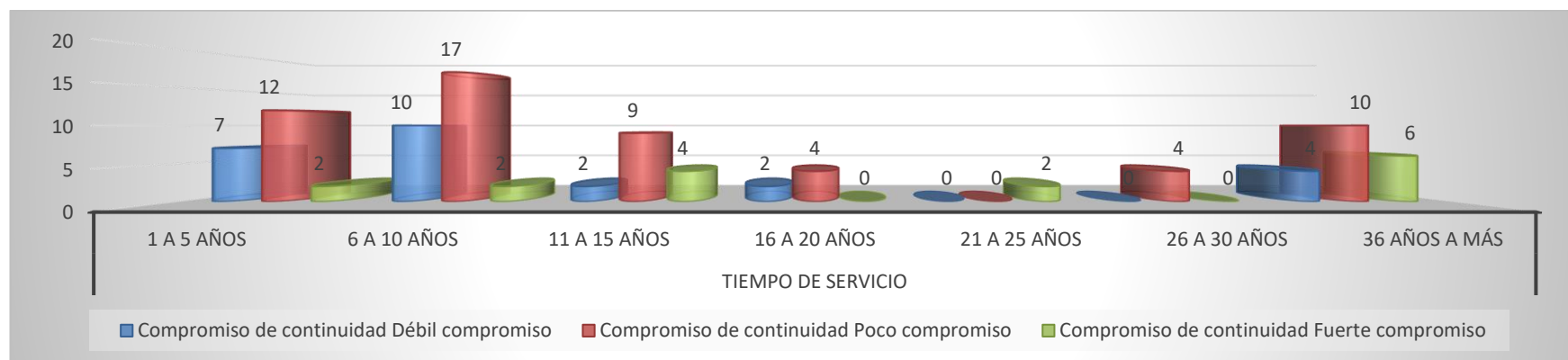
En la tabla y figura 2 se evidencia a 19.6% (19) profesionales de enfermería quienes cuentan con un tiempo de servicio de 6 a 10 años y tienen poco compromiso afectivo; 8.2% (08) profesionales de enfermería quienes cuentan con un tiempo de servicio de 36 años a más y tienen fuerte y poco compromiso afectivo respectivamente; 3.1% (03) profesionales de enfermería quienes cuentan con un tiempo de servicio de 1 a 5 años y presentan débil compromiso afectivo.

Tabla 3: Compromiso laboral en su dimensión continuidad y tiempo de servicio del profesional de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” – Huancayo 2023.

		Tiempo de servicio														Total	f
		1 a 5 años		6 a 10 años		11 a 15 años		16 a 20 años		21 a 25 años		26 a 30 años		36 años a más			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Compromiso de continuidad	Débil compromiso	7	7.2	10	10.3	2	2.1	2	2.1	0	0.0	0	0.0	4	4.1	25	25.77
	Poco compromiso	12	12.4	17	17.5	9	9.3	4	4.1	0	0.0	4	4.1	10	10.3	56	57.73
	Fuerte compromiso	2	2.1	2	2.1	4	4.1	0	0.0	2	2.1	0	0.0	6	6.2	16	16.49
Total		21	21.6	29	29.9	15	15.5	6	6.2	2	2.1	4	4.1	20	20.6	97	100.0

Fuente: Escala Psicométrica sobre compromiso laboral.

Figura 3.



Fuente: Tabla 3.

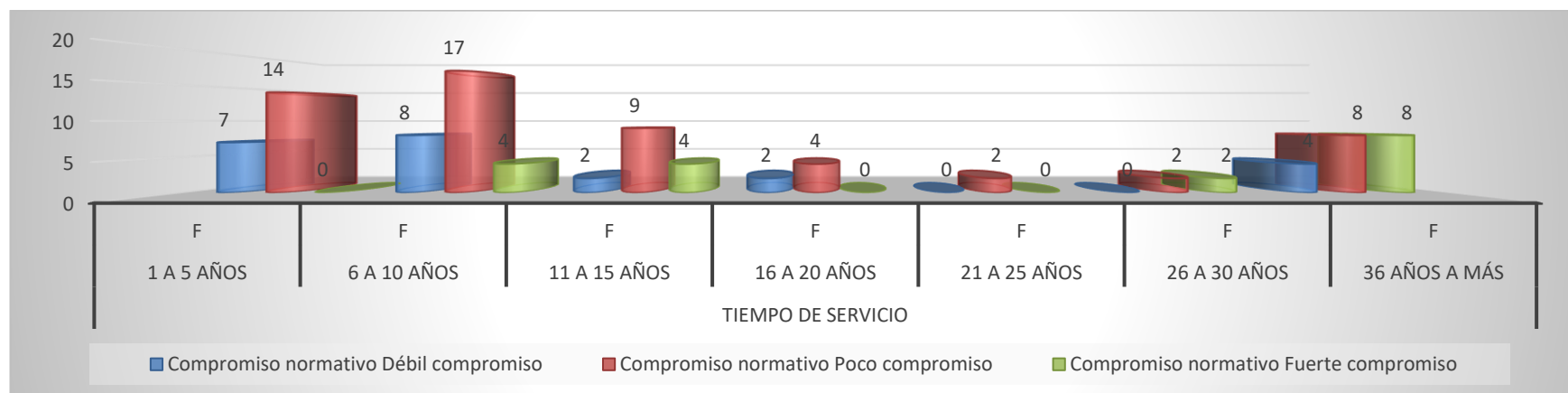
En la tabla y figura 3 se evidencia a 17.5% (17) profesionales de enfermería quienes cuentan con un tiempo de servicio de 6 a 10 años y tienen poco compromiso de continuidad; 6.2% (06) profesionales de enfermería quienes cuentan con un tiempo de servicio de 36 años a más y tienen fuerte compromiso de continuidad; 7.2% (07) profesionales de enfermería cuentan con un tiempo de servicio de 1 a 5 años y presentan débil compromiso de continuidad.

Tabla 4: Compromiso laboral en su dimensión normativo y tiempo de servicio del profesional de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” – Huancayo 2023.

		Tiempo de servicio														Total	f
		1 a 5 años		6 a 10 años		11 a 15 años		16 a 20 años		21 a 25 años		26 a 30 años		36 años a más			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Compromiso normativo	Débil compromiso	7	7.2	8	8.2	2	2.1	2	2.1	0	0.0	0	0.0	4	4.1	23	23.71
	Poco compromiso	14	14.4	17	17.5	9	9.3	4	4.1	2	2.1	2	2.1	8	8.2	56	57.73
	Fuerte compromiso	0	0.0	4	4.1	4	4.1	0	0.0	0	0.0	2	2.1	8	8.2	18	18.56
Total		21	21.6	29	29.9	15	15.5	6	6.2	2	2.1	4	4.1	20	20.6	97	100.0

Fuente: Escala Psicométrica sobre compromiso laboral.

Figura 4.



Fuente: Tabla 4.

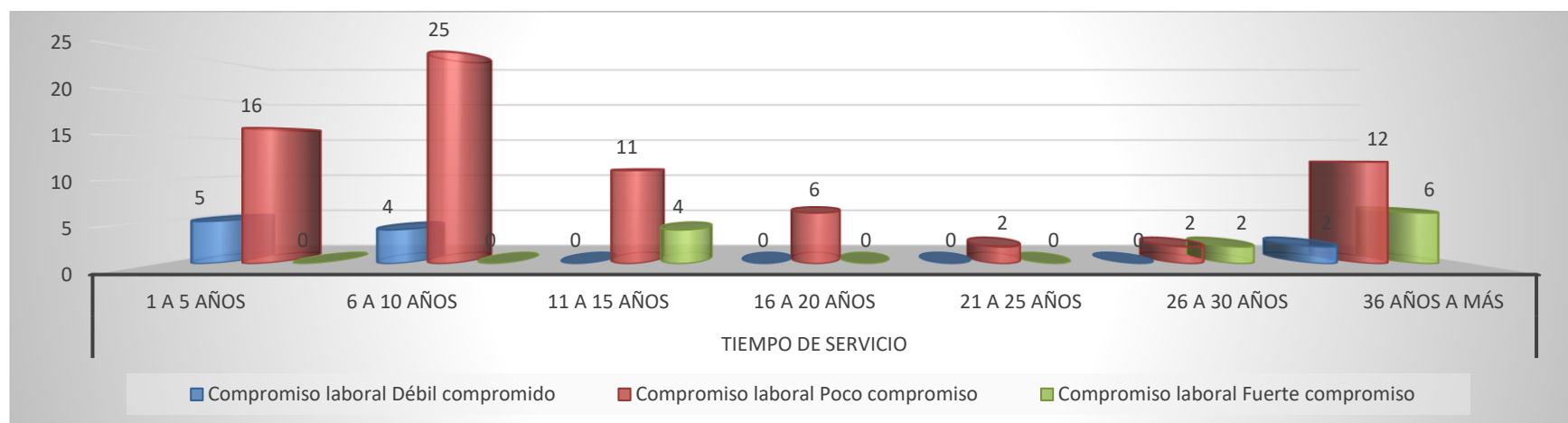
En la tabla y figura 4 se evidencia a 25.8% (14) profesionales de enfermería quienes cuentan con un tiempo de servicio de 1 a 5 años y tienen poco compromiso normativo; 8.2% (08) profesionales de enfermería quienes cuentan con un tiempo de servicio de 36 años a más y tienen fuerte y poco compromiso normativo; 7.2% (07) profesionales de enfermería quienes cuentan con un tiempo de servicio de 1 a 5 años y presentan débil compromiso normativo.

Tabla 5: Compromiso laboral y tiempo de servicio del profesional de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” – Huancayo 2023.

		Tiempo de servicio														Total	f
		1 a 5 años		6 a 10 años		11 a 15 años		16 a 20 años		21 a 25 años		26 a 30 años		36 años a más			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Compromiso laboral	Débil compromiso	5	5.2	4	4.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	2.1	11	11.34
	Poco compromiso	16	16.5	25	25.8	11	11.3	6	6.2	2	2.1	2	2.1	12	12.4	74	76.29
	Fuerte compromiso	0	0.0	0	0.0	4	4.1	0	0.0	0	0.0	2	2.1	6	6.2	12	12.37
Total		21	21.6	29	29.9	15	15.5	6	6.2	2	2.1	4	4.1	20	20.6	97	100.0

Fuente: Escala Psicométrica sobre compromiso laboral.

Figura 5.



Fuente: Tabla 5.

En la tabla y figura 5 se evidencia a 25.8% (25) profesionales de enfermería quienes cuentan con un tiempo de servicio de 6 a 10 años y tienen poco compromiso laboral; 6.2% (06) profesionales de enfermería quienes cuentan con un tiempo de servicio de 36 años a más y tienen fuerte compromiso laboral; 5.2% (05) profesionales de enfermería quienes cuentan con un tiempo de servicio de 1 a 5 años y presentan débil compromiso laboral.

4.2 Proceso de prueba de Hipótesis

Significación Estadística de la Prueba de Rho de Spearman.

Hipótesis investigación:

Existe relación entre el compromiso laboral y tiempo de servicio del profesional de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” – Huancayo 2023.

Hipótesis Nula (Ho):

No existe relación entre el compromiso laboral y tiempo de servicio del profesional de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” – Huancayo 2023.

Nivel de Significancia (α) Y Nivel de Confianza (Y)

(α) = 0,05 (5%); (Y) = 0,95 (95%)

Función o Estadística de Prueba

Formula de Rho de Spearman.

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Dónde:

N= número de datos

$\sum D^2$ = Sumatoria de la diferencia de los rangos elevada al cuadrado

r_{xy} = r de pearson.

N= Datos de las variables.

$S_x S_y$ = Desviación estándar de las variables.

Región Crítica o de Rechazo de la Hipótesis Nula:

En la prueba de correlación no paramétrica de Rho de Spearman una vez calculado el valor “rho” y el “p” valor se elige el nivel de significancia y se

compara con el valor obtenido y para el coeficiente “rho” se establece, que las mediciones corresponden de +1 a -1, pasando por el 0:

Donde cero significa que no hay correlación entre las variables estudiadas.

Mientras que los valores +1 denotan la correlación máxima directa y valores de -1 denotan correlación máxima inversa.

- 1.00	relación negativa perfecta.
-0.95	relación negativa fuerte.
-0.50	relación negativa moderada.
- 0.10	relación negativa débil.
0.00	Ninguna correlación.
+ 0.10	relación positiva débil
+ 0.50	relación positiva moderada.
+ 0.95	relación positiva fuerte.
+ 1.00	relación positiva perfecta.

Tabla 6. Valor Calculado “rho” Spearman General.

El valor calculado (VC) de la prueba de “rho” y “p” valor se obtiene en la Tabla siguiente:

		Compromiso laboral	TS
Rho de Spearman	Compromiso laboral	1.000	.377**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	97
	Tiempo de Servicio	.377**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	97

Fuente: Base de datos.

Decisión:

Teniendo en cuenta que valor de “rho”=0,377 ($p=0,000<0.05$) y en base a la tabla de decisión se establece que existe relación positiva moderada; por ende se deniega la hipótesis nula aceptando la hipótesis alterna, estableciendo que: Existe relación entre el compromiso laboral y tiempo de servicio del profesional de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” – Huancayo 2023.

Contrastación de Hipótesis Específicas

Tabla 7. Valor Calculado “rho” Spearman Específicos.

			Continuidad	Afectivo	Normativo
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	0.120	0.230	0.289
	Tiempo de permanencia	Sig. (bilateral)	0.242	0.023	0.004
		N	97	97	97

Fuente: Base de datos.

Decisión:

Teniendo en cuenta que valor de la dimensión continuidad “rho”=0,120 ($p=0,242>0.05$); en la dimensión afectivo “rho”=0,230 ($p=0,023<0.05$); en la dimensión normativo “rho”=0,289 ($p=0,004<0.05$); y en base a la tabla de decisión se establece que existe relación positiva moderada en la dimensión afectivo y normativo rechazando la hipótesis nula; y no existe relación positiva moderada en la dimensión continuidad aceptando la hipótesis nula.

4.3 Discusión de resultados

La tesis aborda el compromiso laboral respecto al tiempo de servicio y emplea la teoría del compromiso organizacional, que explica dicho proceso mediante el modelo bidimensional donde es conceptualizada como una predisposición

normativa a generar compromiso, mediante procesos afectivos que genera el trabajador con su institución; en segundo lugar, el compromiso laboral muestra una predisposición a los elementos empleados por la organización para gestionar sus recursos naturales, generando en el empleado mayor compromiso, en caso estos se ajusten a las perspectivas de cada empleado. Algo con lo que la autora concuerda al ser parte de una institución donde al percibir procesos que fortalecen el crecimiento profesional nacen sentimientos afectivos sobre la institución denotando empatía e identificación con la misión y visión institucional. Respecto a los resultados, el capítulo IV nos muestra que la mayoría de profesionales de la salud son del sexo femenino con mayor frecuencia de edades entre 31 a 40 años, siendo la mayoría casados y que profesan en su mayoría la religión católica. Los datos toman relevancia al ser contrastado por lo manifestado por **Loli et al** (24) quienes expresan el compromiso laboral está relacionado con la edad, estado civil, antigüedad en el trabajo y tiempo de servicio en el puesto actual; el compromiso de conveniencia con la edad y el estado civil y el sentimiento de permanencia solo con la procedencia de los participantes. Es así que la autora coincide con lo manifestado por **Loli et al** (24) y además agrega datos basándose a la realidad de la ciudad de Huancayo y por ende del país, respecto a los profesionales de enfermería que tiene una concepción destinada a mujeres, más que a hombres y que la edad corresponde a un grupo humano que viene desempeñándose en mayor cantidad porque el país implemento un crecimiento de instituciones formadoras de la profesión de enfermería en los años 2000 al 2010, y son mayormente casados, pues es costumbre local que para convivir con la pareja primero se deban de casar, finalmente la religión católica es la más difundida en el país siendo incluso consignada en la carta magna. Abordando los resultados por dimensiones del compromiso laboral en relación al tiempo de trabajo, muestra que la dimensión afectiva guarda relación, hecho que toma relevancia con lo establecido en la teoría del compromiso laboral, donde se

afirma que los sentimientos afectivos que nacen del trabajador hacia su entidad hacen que se fortalezca el compromiso laboral. Reafirmado por **Loli et al** (24) quien afirma que existe asociación significativa y positiva del compromiso afectivo con el sentimiento de compromiso. Contraponiéndose **Sánchez** (21) quien afirma que un nivel de compromiso de bajo a medio con pobres niveles en su dimensión afectiva, se sistematizan percepciones, razones y sugerencias que no construyen un plan de fortalecimiento al compromiso organizacional.

En relación al resultado sobre la relación del compromiso laboral en su dimensión continuidad y tiempo de servicio nos muestra que no existe relación entre ambas variables, esto toma sentido al ser comparado con **Fabián** (20), quien expresa que no encontró relación significativa entre compromiso organizacional de continuidad y tipo de contrato del trabajador; sin embargo, se observa que los trabajadores de contrato estable tienen mayor probabilidad de continuidad a diferencia de los de contrato inestable.

Sobre los resultados sobre la relación del compromiso laboral en su dimensión normativa y tiempo de servicio nos muestra que existe relación entre ambas variables. Tomando relevancia dichos resultados al contrastarse con **Aldana et al.** (15) quienes expresan la necesidad de flexibilizar las normas de la empresa orientadas al empleado en beneficio de los objetivos comunes, con la finalidad de fortalecer el compromiso laboral. Sumándose **Tarqui** (18) quien manifiesta que la mayoría de los profesionales tienen desempeño suficiente, cuando la gerencia realice esfuerzos adicionales para lograr un mejor desempeño del personal de enfermería a través de cambios normativos. Reafirmado por **Paz et al.** (19) quien menciona que a mayores prácticas de normas internas habrá mayor compromiso con la institución y mayor satisfacción con los colaboradores institucionales. Finalmente, los resultados muestran que existe relación directa moderada entre el compromiso laboral y el tiempo de servicio de los profesionales de enfermería, datos que de acuerdo a la autora deben de impulsar la toma de decisiones por los ejecutivos en profesionales que vienen

cumplimiento mayor tiempo de servicio institucional. Y al ser comparados con **Contreras y Contreras** (23) quienes contraponen los hallazgos, pues afirman que no existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la intención de permanencia de los profesionales de enfermería. Algo con lo que la autora discrepa pues considera que a mayor deseo de permanencia o continuidad el profesional genera mayor compromiso organizacional, sin embargo; también expresa que se puede deber a otros factores que se deben de fortalecer como lo mencionado por **Damián** (17) quién expresa que se encontró relación directa y significativa entre compromiso laboral y el desempeño laboral, con responsabilidad y comunicación interna. Así mismo, se suma **Burgos** (22) quien afirma que el clima organizacional percibido se relaciona con el nivel de compromiso que presentan los trabajadores en las instituciones, siendo esta relación directa y moderada y **Fuentes et al.** (14) quienes expresan que existe una alta presencia de componentes del compromiso laboral cuando existen factores de resistencia al cambio. Yendo mas allá tenemos a **Flores** (16) quién afirma que el compromiso laboral del personal administrativo influye significativamente en el cambio organizacional. Hecho con lo que concuerda la autora pues el compromiso laboral se evidencia mediante acciones concretas en beneficio de la institución.

Conclusiones

- El sexo de mayor frecuencia es el femenino, seguido del masculino; la edad de mayor frecuencia fue 31 a 40 años, seguida de 41 a 50 años; el estado de mayor frecuencia es el casado (a), seguida de soltero (a); y la religión que mas profesan es la católica seguida de la evangélica.
- Existe relación entre compromiso laboral en su dimensión afectivo y tiempo de servicio del profesional de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” – Huancayo 2023 con un valor de “rho”=0,230 ($p=0,023<0.05$). Evidenciado con 19 profesionales de enfermería con un tiempo de servicio de 6 a 10 años quienes poseen poco compromiso afectivo a diferencia de 8 profesionales de enfermería con un tiempo de servicio de 36 años a más con fuerte compromiso afectivo.
- No existe relación entre compromiso laboral en su dimensión continuidad y tiempo de servicio del profesional de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” – Huancayo 2023 con un valor de “rho”=0,120 ($p=0,242>0.05$). Evidenciado con 17 profesionales de enfermería con un tiempo de servicio de 6 a 10 años quienes poseen poco compromiso de continuidad en comparación de 10 profesionales de enfermería con un tiempo de servicio de 6 a 10 años con débil compromiso de continuidad.
- Existe relación entre compromiso laboral en su dimensión normativo y tiempo de servicio del profesional de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” – Huancayo 2023 con un valor de “rho”=0,289 ($p=0,004<0.05$). Evidenciado con 17 profesionales de enfermería con un tiempo de servicio de 6 a 10 años quienes poseen poco compromiso normativo a diferencia de 8 profesionales de enfermería con un tiempo de servicio de 36 años a más con fuerte compromiso normativo.
- Existe relación entre el compromiso laboral y tiempo de servicio del profesional de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” –

Huancayo 2023 con un valor de “rho”=0,377 ($p=0,000<0.05$). Evidenciado con 11 profesionales de enfermería con un tiempo de servicio de 11 a 15 años quienes poseen poco compromiso laboral a diferencia de 6 profesionales de enfermería con un tiempo de servicio de 36 años a más con fuerte compromiso laboral.

Recomendaciones

A los directivos del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen”, a través de sus diferentes órganos institucionales realicen:

- Mayores estudios que relacionen el tiempo de servicio laboral con sexo, edad, estado civil y religión.
- Incentiven los procesos de indicadores de la dimensión compromiso afectivo cada vez que los profesionales de enfermería cumplan más años de servicio, pues se ha demostrado su relación positiva.
- Mejoren los procesos de indicadores de la dimensión compromiso de continuidad cada vez que los profesionales de enfermería cumplan más años de servicio, pues se ha demostrado que no existe relación positiva entre ambas variables, lo que significa que se requiere trabajar más esta dimensión.
- Incentiven los procesos de indicadores de la dimensión compromiso normativa cada vez que los profesionales de enfermería cumplan más años de servicio, pues se ha demostrado su relación positiva con la finalidad de afianzar dicha variable.
- Incentiven los procesos de indicadores del compromiso laboral cada vez que los profesionales de enfermería cumplan más años de servicio, pues se ha demostrado su relación positiva.

Referencias bibliográficas

1. Robins SP, Judge tA. Comportamiento Organizacional. 13th ed. Guerrero Rosas PM, editor. México: Pearson; 2009.
2. Tormo Carbo G, Osca Segovia A. Antecedentes organizacionales e individuales sobre la intención de compartir conocimientos : apoyo organizacional percibido, clima y compromiso organizacional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 2011 Marzo; 27(3).
3. Calderón Mafud JL, Laca Arocena FA, Pando Moreno M, Pedroza Cabrera FJ. Relación de la Socialización Organizacional y el Compromiso Organizacional en Trabajadores Mexicanos. *Psicogente*. 2015 Marzo 2015; 34(18).
4. Romero Meave A, Rovegno Salazar AM, Sevillano Valdivia XI. Relación entre satisfacción laboral y engagement laboral en empleados de organizaciones del sector privado. Tesis. Lima: Universidad de Lima, Psicología; 2022. Report No.: 1.
5. Schneider B. Cómo el Retraso Vocacional de la Gratificación Afecta el Desempeño Laboral de los Empleados: Clima Organizacional como Moderador. *Scientific Resarch*. 1975 Junio; 28(1).
6. Chiang Vega MM, Salazar Botello M, Martín Rodrigo MJ, Nuñez Partido A. Clima organizacional y satisfacción laboral. Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad*. *Salud Trabajo*. 2019 Enero; 19(1).
7. Meyer JP, Irving G, Allen NJ. Examen de los efectos combinados de los valores laborales y las primeras experiencias laborales en el compromiso organizacional. *Behavior*. 1998 Enero; 29(52).

8. TWH N, Sorensen K. Hacia una mayor comprensión de las relaciones entre las percepciones de apoyo y las actitudes laborales: un metanálisis. *Apa Psycnet*. 2008 marzo; 33(3).
9. Calderón Mafud JL. Socialización y compromiso organizacional: una revisión a partir. *Enseñanza e investigación en Psicología*. 2016 Diciembre; 21(3).
10. Fabián-Palomino SM. Pontificia Uversidad Javierana. [Online].; 2019 [cited 2023 noviembre 15. Available from: [https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/RGPS/18-37%20\(2019-II\)/54561490012/](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/RGPS/18-37%20(2019-II)/54561490012/).
11. Cepillo D, Michael K, Moch A. Diferencias demográficas individuales y satisfacción laboral. *Organizational Behavior*. 1987 Octubre; 10(02).
12. Clark A, Oswald A, Warr P. ¿La satisfacción laboral tiene forma de U en función de la edad? *Apa Scynet*. 1996 Enero; 69(1).
13. DeSantis VS, Durst SL. Comparación de la satisfacción laboral entre empleados del sector público y privado. *La Revista Estadounidense de Administración Pública*. 1996 Setiembre; 26(13).
14. Fuentes C, López D, Moya F. Compromiso organizacional como estrategia de cambio en hospitales públicos de Colombia y Venezuela. *Espacios*. 2020 Junio; 41(22).
15. Aldana Rivera EE, Tafur Castillo J, Leal Guerra M. Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla - Colombia. *Espacios*. 2017 Noviembre; 39(11).
16. Flores Huamán C. Compromiso laboral del personal administrativo y su influencia en el cambio organizacional en la universidad nacional José Faustino

- Sánchez Carrión. Tesis de grado. Lima, Huacho.: universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión., Ciencias de la Salud; 2021. Report No.: 1.
17. Damián Foronda JL, Castillo Saavedra EF, Reyes Alfaro CE, Salas Sánchez RM, Ayala Jara CI. Comunicación interna y desempeño laboral en profesionales sanitarios peruanos durante la pandemia COVID-19. *MediSur*. 2021 Agosto; 19(4).
 18. Tarqui Mamani C, Quintana Atencio D. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Humanizales*. 2020 Diciembre; 20(1).
 19. Paz Vilchez JE, Huamán Moreto SA, Tarrillo Paredes J. Endomarketing, compromiso organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una asociación educativa. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*. 2020 Julio; 10(4).
 20. Fabián-Palomino SM. Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social (Lima, Perú), 2017. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*. 2019 Noviembre; 18(37).
 21. Sanchez Broncano JD. Plan De Endomárketing Para Fortalecer El Compromiso Organizacional En Profesionales De La Salud De La Red Asistencial Huaraz, 2018. *La referencia*. 2019 Agosto; 24(12).
 22. Burgos Cárdenas GE. Clima organizacional y compromiso laboral de los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Lima, 2018. Tesis de maestría. Lima: Universidad César Vallejo, Posgrado; 2018. Report No.: 1.
 23. Contreras Alomía IA, Contreras Castro FL. Compromiso organizacional y la intención de permanencia de los profesionales de enfermería en una institución

- de salud privada, Lima. Revista Científica de Ciencias de la Salud. 2018 Febrero; 11(2).
24. Loli A, Montgómery W, Cerón F, Del Carpio J, Navarro V. Compromiso organizacional y sentimiento de permanencia de los profesionales en las organizaciones públicas y privadas de Lima Metropolitana. Revista de investigación Psicológica. 2015 Junio; 18(1).
 25. Cohen A. Modelo de dos dimensiones del compromiso organizacional: Aproximación teórica al modelo de Cohen. Recai. 2007 JUNIO; 18(4).
 26. W. NJ. Comportamiento Humano en el Trabajo. noticias. 13th ed. Hill. MG, editor. Mexico: Mc Graw Hill.; 2011.
 27. Griffin RW, Moorhead G. Comportamiento Organizacional. 3rd ed. EEUU.: Cengage; 2010.
 28. Robbins. , Coulter.. Organización como sistema abierto. 3rd ed. EEUU: Lancelot; 2009.
 29. Meyer. , Allen.. Análisis comparativo del compromiso organizacional. Ajayu. 2011 Agosto; 21(6).
 30. Gonzalez T, Guillén M. Formación del Carácter Corporativo y RSE: La Función del Hábito y la Práctica. Scientific Research. 2008 Octubre; 78(1).
 31. Ruiz de Alba Robledo JL. El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. Revista de Estudios Empresariales. Segunda época. 2013 Enero; 1(4).
 32. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Derechos laborales de los trabajadores. 1st ed. LIma: Formaliza Perú; 2014.

33. cortes N. Geo victoria. [Online].; 2022 [cited 2023 Noviembre 15. Available from: <https://www.geovictoria.com/es-cl/blog/recursos-humanos/como-se-realiza-la-indemnizacion-por-anos-de-servicio-todo-aqui>.
34. Etece E. Concepto. [Online].; 2022 [cited 2023 Noviembre 15. Available from: <https://concepto.de/compromiso/>.
35. Chiang M. Biblat. [Online].; 2010 [cited 2023 Noviembre 15. Available from: <https://biblat.unam.mx/hevila/Panoramasocioeconomico/2010/no40/7.pdf>.
36. Uriostegui M. Desarrollando el talento. [Online].; 2019 [cited 2023 noviembre 15. Available from: <https://desarrollandoeltalento.com.mx/compromiso-afectivo/>.
37. Velázquez A. Question Pro. [Online].; 2023 [cited 2023 noviembre 15. Available from: <https://www.questionpro.com/blog/es/compromiso-organizacional/#:~:text=Compromiso%20de%20continuidad.&text=Cuando%20existe%20un%20nivel%20de,ha%20apegado%20a%20la%20organizaci%C3%B3n>.
38. Ramirez MGG. eumet.net. [Online].; 2020 [cited 2023 noviembre 15. Available from: https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/compromiso_organizacional.html.
39. Porto JP. Definicion.DE. [Online].; 2022 [cited 2023 Noviembre 15. Available from: <https://definicion.de/desempeno/>.
40. Wikipedia. Wikipedia. [Online].; 2023 [cited 2023 Noviembre 15. Available from: <https://es.wikipedia.org/wiki/Tiempo>.
41. salud omdl. Argentina.gob.ar. [Online].; 2017 [cited 2023 Noviembre 17. Available from: <https://salud.gob.ar/dels/entradas/sistema-de>

50. Diaz V. Metodologia de la investigacion cientifica y bioestadistica para medicos, odontologos y estudiantes de ciencias de la salud. 1st ed. Lima.: RIL Editores; 2012.
51. Tamayo. M. El proceso de la investigación científica. México. 4th ed. editores N, editor. Mexico: Limusa; 2000.
52. cortes N. g. [Online].

ANEXO

Matriz de consistencia

Compromiso laboral y tiempo de servicio del profesional de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil El Carmen-Huancayo 2023. Autor: Lizbeth Diane Huamán Orellana.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Pregunta general</p> <p>¿Cuál es la relación entre el compromiso laboral y tiempo de servicio del profesional de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” – Huancayo 2023?</p> <p>Preguntas específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuáles son las características sociodemográficas del 	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre compromiso laboral y tiempo de servicio del profesional de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” – Huancayo 2023.</p> <p>Objetivos específicos.</p> <p>Establecer las características sociodemográficas del profesional de enfermería del Hospital</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación entre el compromiso laboral y tiempo de servicio del profesional de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” – Huancayo 2023.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación entre compromiso laboral en su dimensión continuidad y tiempo de servicio del profesional de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil 	<p>Variable 1:</p> <p>Compromiso Laboral</p> <p>Variable 2:</p> <p>Tiempo de servicio.</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Básico</p> <p>Nivel de investigación:</p> <p>Correlacional</p> <p>Método de investigación:</p> <p>Método deductivo, inductivo, estadístico.</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos:</p> <p>Variable 1: Compromiso laboral</p> <p>Técnica: Psicométrica.</p> <p>Instrumento: Escala de Compromiso Laboral</p> <p>Variable 2: Tiempo de servicio</p> <p>Instrumento: Entrevista</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>No experimental, transversal, correlacional.</p> <p>Población, muestra y muestreo:</p>

<p>profesional de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” – Huancayo 2023?</p> <p>• ¿Cuál es la relación entre compromiso laboral en su dimensión continuidad y tiempo de servicio del profesional de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” – Huancayo 2023?</p> <p>• ¿Cuál es la relación entre compromiso laboral en su dimensión afectivo y tiempo de servicio del profesional de</p>	<p>Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” – Huancayo 2023.</p> <p>Identificar la relación entre compromiso laboral en su dimensión continuidad y tiempo de servicio del profesional de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” – Huancayo 2023.</p> <p>Analizar la relación entre compromiso laboral en su dimensión afectivo y tiempo de servicio del profesional de enfermería del Hospital Regional Docente Materno</p>	<p>“El Carmen” – Huancayo 2023.</p> <p>• Existe relación entre compromiso laboral en su dimensión afectivo y tiempo de servicio del profesional de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” – Huancayo 2023.</p> <p>• Existe relación entre compromiso laboral en su dimensión normativo y tiempo de servicio del profesional de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” – Huancayo 2023.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Población: 160 profesionales de enfermería Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” – Huancayo 2023 • Muestra: 97 profesionales de enfermería • Muestreo: Muestreo probabilístico. <p>Técnica de procesamiento y análisis de datos</p> <p>Técnica estadística:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estadística descriptiva. • Estadística inferencial.
--	---	--	--	--

<p>enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” – Huancayo 2023?</p> <p>• ¿Cuál es la relación entre compromiso laboral en su dimensión normativo y tiempo de servicio del profesional de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” – Huancayo 2023?</p>	<p>Infantil “El Carmen” – Huancayo 2023.</p> <p>Identificar la relación entre compromiso laboral en su dimensión normativo y tiempo de servicio del profesional de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” – Huancayo 2023.</p>			
---	---	--	--	--



Instrumento de Recolección de Datos



Escala Psicométrica sobre compromiso laboral

(Meyer y Allen)

Presentación

Estimado señor (a).

Soy estudiante de la Mestría en Ciencias de la Salud, con mención en Administración y Gerencia en Servicios de Salud de la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional de Huancavelica, me encuentro realizando mi estudio en coordinación con el Hospital Regional Docente Materno Infantil El Carmen - Huancayo. Por lo cual a través de sus respuestas sinceras serán procesadas, salvaguardando el anonimato y confidencialidad.

Agradeciendo por anticipado su gentil participación y colaboración en la construcción de este estudio.

Instrucciones:

A continuación, se le presenta una serie de enunciados para lo cual se le solicita que responda con un aspa según considere la respuesta adecuada para usted.

1	2	3	4
Desacuerdo	Relativamente de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

DATOS GENERALES

A continuación se le presenta una serie de preguntas, complete en las líneas punteadas y marque con un aspa (X) o cruz (+) según crea apropiada.

Sexo: Femenino () Masculino ()

Edad: años cumplidos

Estado civil: a. Soltero (a) () b. Casado(a) ()

c. Conviviente ()

d. Otro:

.....

Religión: Católica ()

Otro:

especifique

.....

Datos específicos

N°	Ítem	1	2	3	4
	Dimensión: Compromiso Afectivo				
1	Tengo confianza en los valores del hospital				
2	Tengo voluntad para esforzarme más de lo normal para el éxito del hospital.				
3	Me he integrado plenamente con la institución.				
4	Estoy convencido (a) que la institución satisface mis necesidades.				
5	Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución				
6	Esta institución tiene un gran significado para mí.				
7	Siento apego emocional al hospital.				
	Dimensión: Compromiso De Continuidad				
8	Cuento con diversas opciones de trabajo				
9	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en el hospital				
10	Si no hubiera dado tanto de mi mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo				
11	Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución				
12	Sería duro para mi dejar el hospital, inclusive si lo quisiera.				
13	Hoy, permanecer en este hospital, es una cuestión de necesidad, como de deseo				
14	He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución.				
15	Poseo capacidad y aptitudes para encontrar otro empleo.				
	Dimensión: Compromiso Normativo				

16	Existen circunstancias que estrechan fuertemente mi relación laboral con la institución				
17	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución.				
18	Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución en estos momentos.				
19	Tengo una sensación de deuda con la institución				
20	Soy leal a la institución				
21	Tengo la obligación de permanecer en el hospital.				

Confiabilidad de instrumento para compromiso laboral

Fiabilidad de Cronbach

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

INTERPRETACIÓN.- Se ha encontrado que los 30 muestras tomadas fueron consideradas al 100%, por tanto no se ha excluido ni perdido ninguna muestra.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,771	21

Interpretación. - El instrumento sobre Compromiso Laboral tiene un grado de confiabilidad de 0,771 lo cual indica que ya está listo para ser ejecutado pasando a la siguiente etapa de ejecución.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido

PREG1	50,03	61,068	-,164	,798
PREG2	49,47	54,740	,436	,757
PREG3	49,57	54,599	,369	,760
PREG4	50,10	56,162	,219	,769
PREG5	49,60	54,593	,386	,759
PREG6	49,50	53,638	,488	,753
PREG7	49,80	53,200	,489	,752
PREG8	49,77	58,668	,033	,777
PREG9	50,63	50,171	,608	,741
PREG10	50,33	51,609	,467	,751
PREG11	49,93	55,444	,172	,776
PREG12	50,03	51,206	,553	,746
PREG13	50,40	52,662	,405	,756
PREG14	49,80	54,441	,406	,758
PREG15	49,43	54,185	,357	,760
PREG16	49,87	57,016	,181	,770
PREG17	50,47	53,844	,372	,759
PREG18	50,77	56,944	,138	,774
PREG19	50,93	54,754	,362	,760
PREG20	49,37	52,447	,455	,753
PREG21	50,20	54,924	,260	,767

Interpretación.- Se puede apreciar que todas las preguntas cumplen con el grado de confiabilidad.

Foto 1: Realizando la obtención de datos mediante la ficha de análisis documental



Fuente: Elaboración propia.

Foto 2: Realizando la aplicación del instrumento de escala psicométrica sobre compromiso laboral.



Fuente: Elaboración propia.

Certificado de Aprobación



UNH

Facultad de Enfermería

Unidad de
Posgrado

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

MEMORANDO MULTIPLE N° 073-2023-UPGEEN-UNH

A : **DRA. CHARO J. JAUREGUI SUELDO** (PRESIDENTE)
DR. RODRIGO QUISPE ROJAS (SECRETARIO)
MG. EDWIN JONY TORAL SANTILLAN (VOCAL)

(Jurados Evaluadores de Tesis)

ASUNTO : **PRIMERA REVISIÓN DE INFORME FINAL DE TESIS.**

FECHA : **Huancavelica, 29 de setiembre del 2023.**

Por intermedio del presente comunico a Ustedes, que deberán cumplir con la primera revisión correspondiente a la Tesis titulada: **Compromiso laboral y tiempo de servicio del profesional de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil El Carmen-Huancayo 2023**, de la Bach. HUAMAN ORELLANA, Lizbeth Diane, Maestría en ciencias de la salud mención Administración y Gerencia en Servicios de Salud, N° telefónico: 964227868. Realizar la revisión en los plazos estipulados según el reglamento de Grados y Títulos (**10 días hábiles**), lo que deberá cumplir con responsabilidad.

Atentamente,



C.c
Archivo
THCS/ec

Base de datos

N°	SEXO	EDAD	AÑOS DE SERVICIO	ESTADO CIVIL	RELIGIÓN	PREG 1	PREG 2	PREG 3	PREG 4	PREG 5	PREG 6	PREG 7	PREG 8
1	F	42	15	SOLTERA	CATÓLICA	2	2	2	2	2	2	3	3
2	F	29	5	SOLTERA	CATÓLICA	2	3	3	2	3	3	3	3
3	F	69	44	VIUDA	EVANGELICA	3	3	4	3	4	4	4	2
4	F	42	3	CASADA	CATÓLICA	3	3	3	4	4	4	3	3
5	F	29	1	SOLTERA	CATÓLICA	3	3	3	3	3	3	3	2
6	F	34	6	SOLTERA	CATÓLICA	3	3	3	3	2	2	2	2
7	F	40	5	CASADA	CATÓLICA	2	3	3	2	3	3	3	2
8	M	35	6	SOLTERO	CATÓLICO	3	3	3	2	3	3	2	3
9	F	52	25	CASADA	CATÓLICA	2	4	3	2	3	3	3	4
10	F	41	4	CASADA	EVANGELICA	1	3	3	2	3	4	3	3
11	F	68	43	CASADA	CATÓLICA	4	4	4	2	4	4	3	1

12	F	65	44	SOLTERA	CATÓLICA	1	3	3	2	3	3	3	2
13	F	32	7	SOLTERA	CATÓLICA	3	3	3	2	4	4	2	3
14	F	35	9	CASADA	CATÓLICA	2	3	3	3	3	3	3	3
15	F	39	10	SOLTERA	CATÓLICA	3	4	4	3	3	4	4	2
16	F	41	10	CASADA	CATÓLICA	2	3	3	2	3	4	3	3
17	F	30	5	SOLTERA	CATÓLICA	4	2	3	2	4	3	3	3
18	F	68	45	VIUDA	CATÓLICA	2	2	4	3	4	4	4	2
19	M	43	20	CASADO	EVANGELICO	2	3	3	4	4	4	2	3
20	F	28	2	SOLTERA	CATÓLICA	1	3	3	3	3	3	3	2
21	F	35	11	SOLTERA	CATÓLICA	2	3	3	2	2	2	2	2
22	F	39	12	CASADA	CATÓLICA	3	3	3	3	3	3	4	3
23	F	36	8	CASADA	CATÓLICA	2	3	3	2	3	3	3	4
24	F	51	26	CASADA	CATÓLICA	3	3	4	3	4	4	4	2
25	F	42	18	SOLTERA	CATÓLICA	2	3	3	4	3	3	3	3

26	F	67	44	CASADA	CATÓLICA	2	4	2	3	3	4	4	2
27	F	66	43	OTRO	CATÓLICA	3	3	3	2	3	4	3	3
28	F	31	6	SOLTERA	CATÓLICA	3	3	3	2	3	3	4	3
29	F	36	7	SOLTERA	CATÓLICA	3	4	4	3	3	4	4	3
30	F	38	10	CASADA	CATÓLICA	2	4	3	2	3	4	3	4
31	F	42	9	SOLTERA	CATÓLICA	3	4	3	1	2	3	3	3
32	F	29	2	SOLTERA	EVANGELICA	3	2	3	1	2	3	3	3
33	F	69	45	OTRO	CATÓLICA	2	2	4	3	4	4	4	2
34	F	42	11	CASADA	CATÓLICA	2	2	3	3	2	3	3	4
35	F	29	3	CASADA	CATÓLICA	2	3	4	3	3	3	2	2
36	F	67	41	CASADA	CATÓLICA	2	4	2	3	3	1	4	2
37	F	44	19	CASADA	CATÓLICA	2	3	2	2	3	4	3	3
38	F	27	2	SOLTERA	CATÓLICA	1	3	3	2	3	3	4	3
39	F	36	10	SOLTERA	CATÓLICA	4	2	3	2	4	3	3	3

40	M	38	11	OTRO	CATÓLICO	1	2	4	3	4	4	4	2
41	F	37	13	CASADA	CATÓLICA	2	3	3	4	4	4	2	3
42	F	50	26	CASADA	CATÓLICA	3	3	3	3	3	3	3	2
43	F	43	18	CASADA	CATÓLICA	2	3	2	3	2	2	2	2
44	F	66	40	CASADA	CATÓLICA	2	3	3	1	3	3	4	3
45	F	67	41	SOLTERA	CATÓLICA	2	3	2	2	3	3	3	2
46	F	30	7	SOLTERA	CATÓLICA	1	1	4	3	4	3	2	2
47	F	37	13	CASADA	CATÓLICA	2	3	3	3	3	3	4	2
48	F	37	10	CASADA	CATÓLICA	3	3	2	2	3	4	2	3
49	F	43	14	CASADA	CATÓLICA	3	4	3	2	3	3	4	3
50	F	28	1	SOLTERA	EVANGELICA	3	2	4	2	3	2	2	3

PREG 9	PREG 10	PREG 11	PREG 12	PREG 13	PREG 14	PREG 15	PREG 16	PREG 17	PREG 18	PREG 19	PREG 20	PREG 21
2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4

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

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

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

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



CERTIFICADO DE SIMILITUD

Por medio del presente y de acuerdo al siguiente detalle:

- Trabajo de investigación, titulado:
“COMPROMISO LABORAL Y TIEMPO DE SERVICIO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE MATERNO INFANTIL EL CARMEN – HUANCAYO 2023”
- presentado por:
HUAMAN ORELLANA, Lizbeth Diane.
- Docente asesor (a):
Dr. FLORES MARIN, Guido.
- Para obtener:
El Grado de Maestro en Ciencias de la Salud en la Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD

La Unidad de Promoción, Difusión y Repositorio, certifica que el presente trabajo de investigación, se encuentra dentro del porcentaje permitido de coincidencia por la Universidad Nacional de Huancavelica.

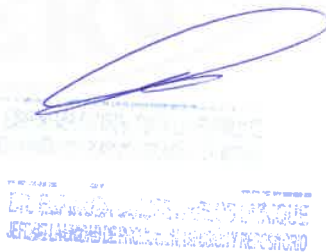
Por tanto, en cumplimiento del Art.4° del Reglamento del Software Anti plagio de la Universidad Nacional de Huancavelica, se dictamina que el trabajo de investigación fue analizado por el software anti plagio TURNITIN (realizado por el docente Asesor), se expide el presente.

ORIGINALIDAD	SIMILITUD
83.0 %	17.0 %

El Certificado se expide el 09 de julio del año 2024.



N° 076-2024



Artículo científico
Compromiso laboral y tiempo de servicio del profesional de enfermería del
Hospital Regional Docente Materno Infantil El Carmen-Huancayo 2023

Huamán, L.

Unidad de Pos Grado de la Facultad de Enfermería, Universidad Nacional de
Huancavelica, Huancavelica, Perú

RESUMEN:

Objetivo: determinar la relación entre compromiso laboral y tiempo de servicio del profesional de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” – Huancayo 2023.

Materiales y métodos: Estudio básico, empleó el nivel correlacional y aplicó el método deductivo inductiva, con diseño no experimental, transversal, tuvo una población de 160 enfermeras y para la obtención de la muestra aplicó la fórmula para poblaciones finitas, teniendo como muestra a 97 enfermeras obtenida mediante muestreo aleatorio simple, para la obtención de datos empleó la técnica encuesta y análisis documental con sus respectivos instrumentos.

Resultados: 93.8% (91) sexo femenino y 6.2% (06) sexo masculino; 34.0% (33) entre 31 a 40 años, 23.7% (23) entre 41 a 50 años, 4.1% (04) entre 51 a 60 años; 46.4% (45) casado (a), 42.3% (41) soltero (a), 4.1% (04) viudo (a); 90.7% (88) religión católica y 9.3% (09) religión evangélico. Así mismo, se muestra a 25.8% (25) con 6 a 10 años de tiempo de servicio quienes poseen poco compromiso laboral; 6.2% (06) con 36 años a más de tiempo de servicio quienes poseen fuerte compromiso laboral; 5.2% (05) con 1 a 5 años de tiempo de servicio, quienes presentan débil compromiso laboral.

Conclusión: Existe relación entre el compromiso laboral y tiempo de servicio del profesional de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” – Huancayo 2023 con un valor de “rho”=0,377 ($p=0,000<0.05$).

Palabras Clave: Compromiso laboral, enfermería, tiempo de servicio.

Work commitment and service time of the nursing professional of the El Carmen-Huancayo
Maternal and Child Teaching Regional Hospital 2023

Huamán, L.

Postgraduate Unit of the Faculty of Nursing, National University of Huancavelica,
Huancavelica, Peru

ABSTRACT:

Objective: The objective of this thesis was to determine the relationship between work commitment and service time of the nursing professional of the Maternal and Child Teaching Regional Hospital "El Carmen" - Huancayo 2023.

Materials and methods: Basic study, used the correlational level and applied the deductive-inductive method, with a design Non-experimental, cross-sectional, it had a population of 160 nurses and to obtain the sample it applied the formula for finite populations, having as a sample 97 nurses obtained by simple random sampling, to obtain data it used the survey technique and documentary analysis with their respective instruments.

Results: 93.8% (91) female and 6.2% (06) male; 34.0% (33) between 31 to 40 years old, 23.7% (23) between 41 to 50 years old, 4.1% (04) between 51 to 60 years old; 46.4% (45) married (a), 42.3% (41) single (a), 4.1% (04) widowed (a); 90.7% (88) Catholic religion and 9.3% (09) Evangelical religion. Likewise, it shows 25.8% (25) with 6 to 10 years of service time who have little work commitment; 6.2% (06) with 36 years or more of service time who have a strong work commitment; 5.2% (05) with 1 to 5 years of service time, who have weak work commitment.

Conclusion: There is a relationship between the work commitment and time of service of the nursing professional of the Regional Maternal and Child Teaching Hospital "El Carmen" - Huancayo 2023 with a value of " $\rho=0.377$ ($p=0.000<0.05$).

Keywords: Work commitment, nursing, service time.

Introducción.

En la actualidad el compromiso de las personas con la organización constituye un activo importante, puede ser uno de los mecanismos que tiene la oficina de recursos humanos y del departamento a cargo, para analizar la lealtad y vinculación de los empleados con su organización (1). Es, por tanto, importante para las organizaciones conocer no sólo el tipo sino también el grado de compromiso de sus miembros. consideran que el compromiso laboral incluye al denominado involucramiento de los individuos y la satisfacción y entusiasmo por el trabajo. El concepto de "compromiso laboral" se identifica en las empresas como el vínculo de lealtad por el cual el trabajador desea permanecer en la organización, debido a su motivación implícita (1).

En base a la acumulación de experiencia en una organización, las personas generan unas percepciones generales sobre ella (2). Estas percepciones sirven como mapa cognitivo del individuo sobre cómo funciona la organización y, por tanto, ayudan a determinar cuál es el comportamiento adecuado ante una situación dada. (3)

El compromiso organizacional se establece principalmente a partir de la interacción social. Al respecto otros autores sostienen que aun cuando hay varios factores que inciden en el desarrollo del compromiso organizacional, las influencias más fuertes podrían ser las situacionales, tales como las experiencias de trabajo y aprendizaje con el grupo laboral, porque son las que tienen mayor potencial de generar experiencias laborales que influyan en el compromiso afectivo y normativo (4). En ese mismo sentido, muestran que el apoyo de los supervisores y compañeros permite que se genere la implicación afectiva de los empleados y ayuda a disminuir los sentimientos de competencia mejorando la autoestima (5). Además de las experiencias informales en el equipo del trabajador, la socialización formal tiene una relación significativa con el comportamiento organizacional porque se ha encontrado que los miembros de la organización que tienen oportunidades de participar en actividades de trabajo y de interactuar socialmente desarrollan mayor compromiso afectivo (6). Además, percibir el compromiso en otros empleados, puede generar sentimientos de reciprocidad en los empleados e incrementar su entusiasmo y compromiso laboral, como encontraron (7). El compromiso permite que la organización subsista como medio social, al propiciar que los empleados con niveles altos de compromiso compartan información entre sí (8).

La antigüedad en el ámbito laboral es el tiempo de servicio efectivo que un trabajador tiene en su lugar de trabajo, desde su ingreso o vinculación laboral.

Respecto de la antigüedad profesional, gran parte de los estudios realizados sobre población general indican que, conforme se avanza en edad, las personas se suelen sentir laboralmente más satisfechas (9); (10) y (11), alegando, como posibles causas, las tendencias, conforme se avanza en antigüedad, a tener mejores recompensas del trabajo (mejores puestos y mayores salarios, por ejemplo) y a tener unas expectativas más realistas acerca de lo que el trabajo puede ofrecer. No está clara, sin embargo, si la relación entre compromiso laboral y antigüedad, sigue un modelo lineal o un modelo curvilíneo. Más bien parece que esto es dependiente, en parte, del grupo ocupacional examinado, dentro de los profesionales de salud, con las particularidades del servicio a un usuario con necesidades de vital importancia.

Material y Métodos

Estudio básico, empleó el nivel correlacional y aplicó el método deductivo inductiva, con diseño no experimental, transversal, tuvo una población de 160 enfermeras y para la obtención de la muestra aplicó la fórmula para poblaciones finitas, teniendo como muestra a 97 enfermeras obtenida mediante muestreo aleatorio simple, para la obtención de datos empleó la técnica encuesta y análisis documental con sus respectivos instrumentos.

Resultados

De la tabla y figura 1 se puede observar 93.8% (91) profesionales de enfermería de sexo femenino y 6.2% (06) de sexo masculino; un 34.0% (33) profesionales tienen edades entre 31 a 40 años, 23.7% (23) entre 41 a 50 años de edad, 4.1% (04) entre 51 a 60 años; 46.4% (45) profesionales con estado civil casado (a), 42.3% (41) soltero (a), 4.1% (04) viudo (a); 90.7% (88) de religión católica y 9.3% (09) de religión evangélico.

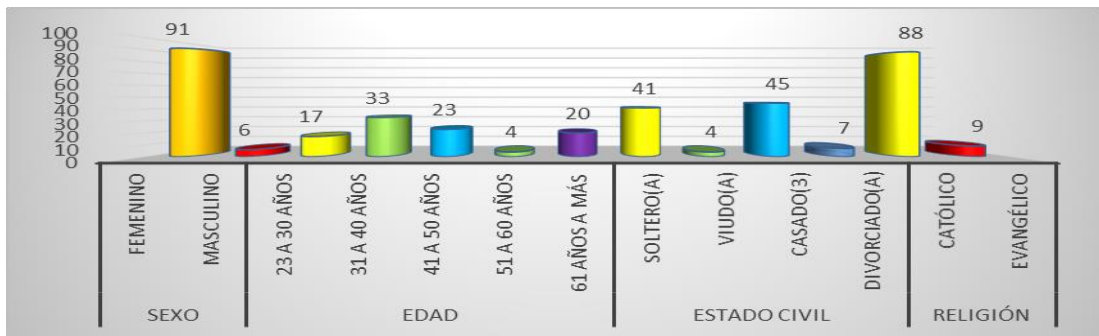
En la tabla y figura 2 se evidencia a 19.6% (19) profesionales de enfermería quienes cuentan con un tiempo de servicio de 6 a 10 años y tienen poco compromiso afectivo; 8.2% (08) profesionales de enfermería quienes cuentan con un tiempo de servicio de 36 años a más y tienen fuerte y poco compromiso afectivo respectivamente; 3.1% (03) profesionales de enfermería quienes cuentan con un tiempo de servicio de 1 a 5 años y presentan débil compromiso afectivo.

En la tabla y figura 3 se evidencia a 17.5% (17) profesionales de enfermería quienes cuentan con un tiempo de servicio de 6 a 10 años y tienen poco compromiso de continuidad; 6.2% (06) profesionales de enfermería quienes cuentan con un tiempo de servicio de 36 años a más y tienen fuerte compromiso de continuidad; 7.2% (07) profesionales de enfermería cuentan con un tiempo de servicio de 1 a 5 años y presentan débil compromiso de continuidad.

En la tabla y figura 4 se evidencia a 25.8% (14) profesionales de enfermería quienes cuentan con un tiempo de servicio de 1 a 5 años y tienen poco compromiso normativo; 8.2% (08) profesionales de enfermería quienes cuentan con un tiempo de servicio de 36 años a más y tienen fuerte y poco compromiso normativo; 7.2% (07) profesionales de enfermería quienes cuentan con un tiempo de servicio de 1 a 5 años y presentan débil compromiso normativo.

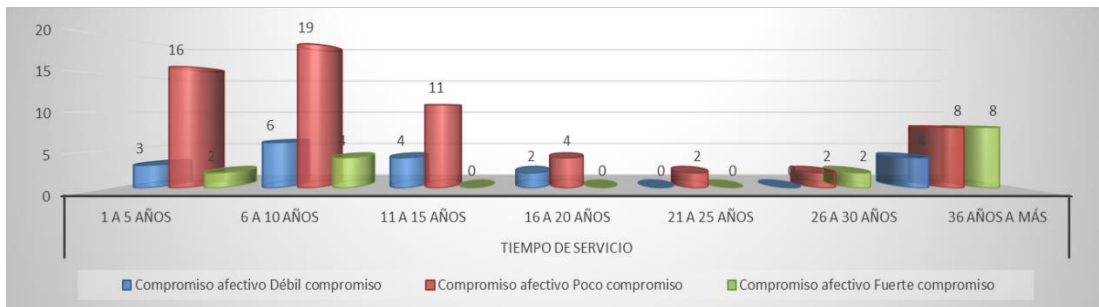
En la tabla y figura 5 se evidencia a 25.8% (25) profesionales de enfermería quienes cuentan con un tiempo de servicio de 6 a 10 años y tienen poco compromiso laboral; 6.2% (06) profesionales de enfermería quienes cuentan con un tiempo de servicio de 36 años a más y tienen fuerte compromiso laboral; 5.2% (05) profesionales de enfermería quienes cuentan con un tiempo de servicio de 1 a 5 años y presentan débil compromiso laboral.

Figura 1.



Fuente: tabla 1.

Figura 2.



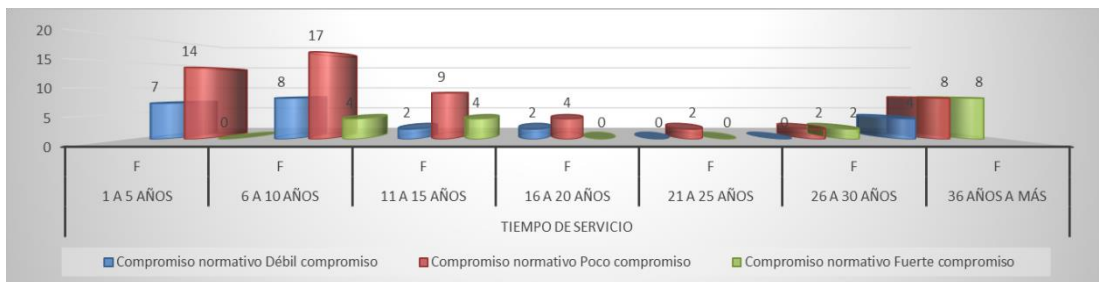
Fuente: tabla 2.

Figura 3.



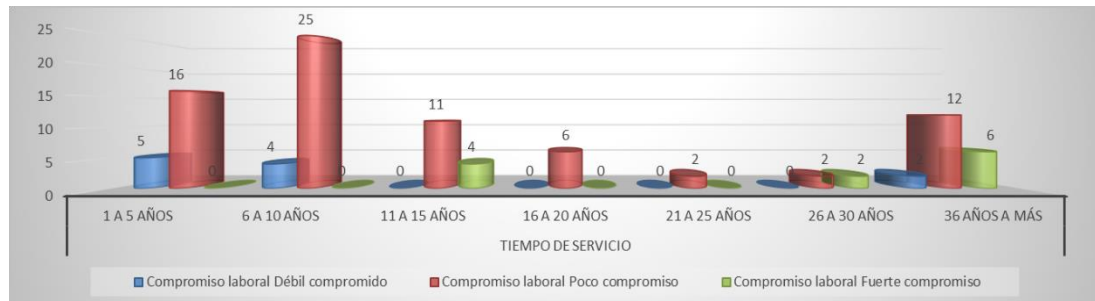
Fuente: tabla 3.

Figura 4.



Fuente: tabla 4.

Figura 5.



Fuente: tabla 5.

DISCUSIÓN:

La tesis aborda el compromiso laboral respecto al tiempo de servicio y emplea la teoría del compromiso organizacional, que explica dicho proceso mediante el modelo bidimensional donde es conceptualizada como una predisposición normativa a generar compromiso, mediante procesos afectivos que genera el trabajador con su institución; en segundo lugar, el compromiso laboral muestra una predisposición a los elementos empleados por la organización para gestionar sus recursos naturales, generando en el empleado mayor compromiso, en caso estos se ajusten a las perspectivas de cada empleado. Algo con lo que la autora concuerda al ser parte de una institución donde al percibir procesos que fortalecen el crecimiento profesional nacen sentimientos afectivos sobre la institución denotando empatía e identificación con la misión y visión institucional.

Respecto a los resultados, el capítulo IV nos muestra que la mayoría de profesionales de la salud son del sexo femenino con mayor frecuencia de edades entre 31 a 40 años, siendo la mayoría casados y que profesan en su mayoría la religión católica. Los datos toman relevancia al ser contrastado por lo manifestado por Loli et al (22) quienes expresan el compromiso laboral está relacionado con la edad, estado civil, antigüedad en el trabajo y tiempo de servicio en el puesto actual; el compromiso de conveniencia con la edad y el estado civil y el sentimiento de permanencia solo con la procedencia de los participantes. Es así que la autora coincide con lo manifestado por Loli et al (22) y además agrega datos basándose a la realidad de la ciudad de Huancayo y por ende del país, respecto a los profesionales de enfermería que tiene una concepción destinada a mujeres, más que a hombres y que la edad corresponde a un grupo humano que viene desempeñándose en mayor cantidad porque el país implemento un crecimiento de instituciones formadoras de la profesión de enfermería en los años 2000 al 2010, y son mayormente casados, pues es costumbre local que para convivir con la pareja primero se deban de casar, finalmente la religión católica es la más difundida en el país siendo incluso consignada en la carta magna.

Abordando los resultados por dimensiones del compromiso laboral en relación al tiempo de trabajo, muestra que la dimensión afectiva guarda relación, hecho que toma relevancia con lo establecido en la teoría del compromiso laboral, donde se afirma que los sentimientos afectivos que nacen del trabajador hacia su entidad hacen que se fortalezca el compromiso laboral. Reafirmado por Loli et al (22) quien afirma que existe asociación significativa y positiva del compromiso afectivo con el sentimiento de compromiso. Contraponiéndose Sánchez (19) quien afirma que un nivel de compromiso de bajo a medio con pobres niveles en su dimensión afectiva, se sistematizan percepciones, razones y sugerencias que no construyen un plan de fortalecimiento al compromiso organizacional.

En relación al resultado sobre la relación del compromiso laboral en su dimensión continuidad y tiempo de servicio nos muestra que no existe relación entre ambas variables, esto toma sentido al ser comparado con Fabián (18), quien expresa que no encontró relación significativa entre compromiso organizacional de continuidad y tipo de contrato del trabajador; sin embargo, se observa que los trabajadores de contrato estable tienen mayor probabilidad de continuidad a diferencia de los de contrato inestable.

Sobre los resultados sobre la relación del compromiso laboral en su dimensión normativa y tiempo de servicio nos muestra que existe relación entre ambas variables. Tomando relevancia dichos resultados al contrastarse con Aldaba et al. (13) quienes expresan la necesidad de flexibilizar las normas de la empresa orientadas al empleado en beneficio de los objetivos comunes, con la finalidad de fortalecer el compromiso laboral. Sumándose Tarqui (16) quien manifiesta que la mayoría de los profesionales tienen desempeño suficiente, cuando la gerencia realice esfuerzos adicionales para lograr un mejor desempeño del personal de enfermería a través de cambios normativos. Reafirmado por Paz et al. (17) quien menciona que a mayores prácticas de normas internas habrá mayor compromiso con la institución y mayor satisfacción con los colaboradores institucionales.

Finalmente, los resultados muestran que existe relación directa moderada entre el compromiso laboral y el tiempo de servicio de los profesionales de enfermería, datos que de acuerdo a la autora deben de impulsar la toma de decisiones por los ejecutivos en profesionales que vienen cumplimiento mayor tiempo de servicio institucional. Y al ser comparados con Contreras y Contreras (21) quienes contraponen los hallazgos, pues afirman que no existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la intención de permanencia de los profesionales de enfermería. Algo con lo que la autora discrepa pues considera que a mayor deseo de permanencia o continuidad el profesional genera mayor compromiso organizacional, sin embargo; también expresa que se puede deber a otros factores que se deben de fortalecer como lo mencionado por Damián (15) quién expresa que se encontró relación directa y significativa entre compromiso laboral y el desempeño laboral, con responsabilidad y comunicación interna. Así mismo, se suma Burgos (20) quien afirma que el clima organizacional percibido se relaciona con el nivel de compromiso que presentan los trabajadores en las instituciones,

siendo esta relación directa y moderada y Fuentes et al. (12) quienes expresan que existe una alta presencia de componentes del compromiso laboral cuando existen factores de resistencia al cambio. Yendo más allá tenemos a Flores (14) quién afirma que el compromiso laboral del personal administrativo influye significativamente en el cambio organizacional. Hecho con lo que concuerda la autora pues el compromiso laboral se evidencia mediante acciones concretas en beneficio de la institución.

CONCLUSIONES:

- El sexo de mayor frecuencia es el femenino, seguido del masculino; la edad de mayor frecuencia fue 31 a 40 años, seguida de 41 a 50 años; el estado de mayor frecuencia es el casado (a), seguida de soltero (a); y la religión que más profesan es la católica seguida de la evangélica.
- Existe relación entre compromiso laboral en su dimensión afectivo y tiempo de servicio del profesional de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” – Huancayo 2023 con un valor de “rho”=0,230 ($p=0,023<0.05$). Evidenciado con 19 profesionales de enfermería con un tiempo de servicio de 6 a 10 años quienes poseen poco compromiso afectivo a diferencia de 8 profesionales de enfermería con un tiempo de servicio de 36 años a más con fuerte compromiso afectivo.
- No existe relación entre compromiso laboral en su dimensión continuidad y tiempo de servicio del profesional de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” – Huancayo 2023 con un valor de “rho”=0,120 ($p=0,242>0.05$). Evidenciado con 17 profesionales de enfermería con un tiempo de servicio de 6 a 10 años quienes poseen poco compromiso de continuidad en comparación de 10 profesionales de enfermería con un tiempo de servicio de 6 a 10 años con débil compromiso de continuidad.
- Existe relación entre compromiso laboral en su dimensión normativo y tiempo de servicio del profesional de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” – Huancayo 2023 con un valor de “rho”=0,289 ($p=0,004<0.05$). Evidenciado con 17 profesionales de enfermería con un tiempo de servicio de 6 a 10 años quienes poseen poco compromiso normativo a diferencia de 8 profesionales de enfermería con un tiempo de servicio de 36 años a más con fuerte compromiso normativo.
- Existe relación entre el compromiso laboral y tiempo de servicio del profesional de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” – Huancayo 2023 con un valor de “rho”=0,377 ($p=0,000<0.05$). Evidenciado con 11 profesionales de enfermería con un tiempo de servicio de 11 a 15 años quienes poseen poco compromiso laboral a diferencia de 6 profesionales de enfermería con un tiempo de servicio de 36 años a más con fuerte compromiso laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Romero Meave A, Rovegno Salazar AM, Sevillano Valdivia XI. Relación entre satisfacción laboral y engagement laboral en empleados de organizaciones del sector privado. Tesis. Lima: Universidad de Lima, Psicología; 2022. Report No.: 1.
2. Schneider B. Cómo el Retraso Vocacional de la Gratificación Afecta el Desempeño Laboral de los Empleados: Clima Organizacional como Moderador. *Scientific Resarch*. 1975 Junio; 28(1).
3. Chiang Vega MM, Salazar Botello M, Martín Rodrigo MJ, Nuñez Partido A. Clima organizacional y satisfacción laboral. Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad*. *Salud Trabajo*. 2019 Enero; 19(1).
4. Meyer JP, Irving G, Allen NJ. Examen de los efectos combinados de los valores laborales y las primeras experiencias laborales en el compromiso organizacional. *Behavior*. 1998 Enero; 29(52).
5. TWH N, Sorensen K. Hacia una mayor comprensión de las relaciones entre las percepciones de apoyo y las actitudes laborales: un metanálisis. *Apa Psycnet*. 2008 marzo; 33(3).
6. Calderón Mafud JL, Laca Arocena FA, Pando Moreno M, Pedroza Cabrera FJ. Relación de la Socialización Organizacional y el Compromiso Organizacional en Trabajadores Mexicanos. *Psicogente*. 2015 Marzo 2015; 34(18).
7. Calderón Mafud JL. Socialización y compromiso organizacional: una revisión a partir. *Enseñanza e investigación en Psicología*. 2016 Diciembre; 21(3).
8. Tormo Carbo G, Osca Segovia A. Antecedentes organizacionales e individuales sobre la intención de compartir conocimientos : apoyo organizacional percibido, clima y compromiso organizacional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 2011 Marzo; 27(3).
9. Cepillo D, Michael K, Moch A. Diferencias demográficas individuales y satisfacción laboral. *Organizational Behavior*. 1987 Octubre; 10(02).
10. Clark A, Oswald A, Warr P. ¿La satisfacción laboral tiene forma de U en función de la edad? *Apa Scynet*. 1996 Enero; 69(1).
11. DeSantis VS, Durst SL. Comparación de la satisfacción laboral entre empleados del sector público y privado. *La Revista Estadounidense de Administración Pública*. 1996 Setiembre; 26(13).
12. Fuentes C, López D, Moya F. Compromiso organizacional como estrategia de cambio en hospitales públicos de Colombia y Venezuela. *Espacios*. 2020 Junio; 41(22).

13. Aldana Rivera EE, Tafur Castillo J, Leal Guerra M. Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla - Colombia. *Espacios*. 2017 Noviembre; 39(11).
14. Flores Huamán C. Compromiso laboral del personal administrativo y su influencia en el cambio organizacional en la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión. Tesis de grado. Lima, Huacho.: universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión., Ciencias de la Salud; 2021. Report No.: 1.
15. Damián Foronda JL, Castillo Saavedra EF, Reyes Alfaro CE, Salas Sánchez RM, Ayala Jara CI. Comunicación interna y desempeño laboral en profesionales sanitarios peruanos durante la pandemia COVID-19. *MediSur*. 2021 Agosto; 19(4).
16. Tarqui Mamani C, Quintana Atencio D. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Humanizales*. 2020 Diciembre; 20(1).
17. Paz Vilchez JE, Huamán Moreto SA, Tarrillo Paredes J. Endomarketing, compromiso organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una asociación educativa. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*. 2020 Julio; 10(4).
18. Fabián-Palomino SM. Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social (Lima, Perú), 2017. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*. 2019 Noviembre; 18(37).
19. Sanchez Broncano JD. Plan De Endomárketing Para Fortalecer El Compromiso Organizacional En Profesionales De La Salud De La Red Asistencial Huaraz, 2018. *La referencia*. 2019 Agosto; 24(12).
20. Burgos Cárdenas GE. Clima organizacional y compromiso laboral de los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Lima, 2018. Tesis de maestría. Lima: Universidad César Vallejo, Posgrado; 2018. Report No.: 1.
21. Contreras Alomía IA, Contreras Castro FL. Compromiso organizacional y la intención de permanencia de los profesionales de enfermería en una institución de salud privada, Lima. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*. 2018 Febrero; 11(2).
22. Loli A, Montgomery W, Cerón F, Del Carpio J, Navarro V. Compromiso organizacional y sentimiento de permanencia de los profesionales en las organizaciones públicas y privadas de Lima Metropolitana. *Revista de investigación Psicológica*. 2015 Junio; 18(1).
23. Cohen A. Modelo de dos dimensiones del compromiso organizacional: Aproximación teórica al modelo de Cohen. *Recai*. 2007 JUNIO; 18(4).

32. Carrasco. Metodología de la Investigación Científica. Primera ed. Lima-Peru: San Marcos; 2006.
33. Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista Lucio P. Metodología de la investigación. Cuarta ed. Mexico: McGraw Hill; 2006.
34. Díaz V. Metodología de la investigación científica y bioestadística para médicos, odontólogos y estudiantes de ciencias de la salud. 1st ed. Lima.: RIL Editores; 2012.