

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DE TÍTULO DE
MÁSTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS CON MENCIÓN EN
SERVICIOS DE SALUD**

**EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN
INSTITUCIONES DEL SISTEMA DE SALUD PÚBLICA, ESTUDIO DE CASO DE
UNA ORGANIZACIÓN DEDICADA A LOS TRASPLANTES.**

MARGARITA DEL CARMEN PÉREZ COBO

DIRECTOR: BYRON ACOSTA ANDINO PHD

**LINEA DE INVESTIGACIÓN: ADMINISTRACIÓN EFICIENTE DE LAS
ORGANIZACIONES PARA LA COMPETITIVIDAD SOSTENIBLE LOCAL Y
GLOBAL**

QUITO, JULIO 2022

II. PÁGINA DE DIRECTOR Y LECTORES

III. DEDICATORIA

A mis hijas, mis grandes maestras, que sepan que su capacidad no tiene límites,
con trabajo duro y constancia los sueños están al alcance de sus manos.

IV. PÁGINA DE AGRADECIMIENTOS

A Dios, por permitirme existir y todo lo que me ha dado para disfrutar, a mi esposo por su amor, apoyo y empuje incondicional, a mi madre Carmela por su esfuerzo para que pueda dar mis pasos profesionales y a mi suegro Jorge gracias a su generosidad desinteresada para que yo pueda subir este escalón.

V. ÍNDICE GENERAL

Tabla de contenidos artículo profesional

RESUMEN	VI
PALABRAS CLAVE:	VI
ABSTRACT.....	VI
KEYWORDS:.....	VI
1. INTRODUCCIÓN	1
2. REVISIÓN DE LITERATURA	3
2.1. Compromiso organizacional	3
2.2. Motivos y factores del compromiso organizacional.	3
2.3. Componentes del compromiso organizacional	6
3. METODOLOGÍA Y DATOS.....	8
3.1. Diseño muestral.....	8
3.2 Periodo de referencia.....	8
3.3. Diseño del formulario.....	8
3.4 Procedimiento de recolección de datos	9
3.5 Metodología de análisis de datos	9
4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	10
4.1. Dimensión afectiva.....	12
4.2. Dimensión de continuación	14
4.3. Dimensión normativa	17
4.4. Análisis entre grupos	19
5. CONCLUSIONES	20

VI.LISTA DE FIGURAS Y LISTA DE TABLAS

Figura 1. Grupo Jerárquico	11
Figura 2. Grupo contractual	11
Figura 3. Grupo etario.....	11
Figura 4. Antigüedad	11
Figura 5. Dimensión afectiva.....	13
Figura 6. Dimensión de continuación	15
Figura 7. Dimensión normativa	17
Tabla 1. Estructura de los encuestados	8
Tabla 2. Componentes en encuesta	9
Tabla 3. Variables	9
Tabla 4 Dimensión afectiva	13
Tabla 5. Dimensión de continuación	15
Tabla 6. Dimensión normativa.....	18
Tabla 7. P valor dimensión afectiva.....	19
Tabla 8. P valor dimensión de continuación	19
Tabla 9. P valor dimensión normativa	20

RESUMEN

El objetivo de esta investigación es determinar el grado de compromiso organizacional de los trabajadores de la institución del sistema público de salud, que se dedica al desarrollo de la política pública en materia de trasplantes en el ámbito nacional. Esta investigación se encuadra como un estudio cuantitativo, de alcance descriptivo y de corte transversal. Fue aplicada una encuesta a 40 funcionarios de la organización. El compromiso organizacional fue estudiado en tres componentes, afectivo, de continuación y normativo. Los datos fueron analizados a través de estadística descriptiva y test de Student entre los grupos: etario, contractuales, de antigüedad y jerárquicos. Los resultados muestran que el compromiso organizacional es mayor en el componente afectivo. Los grupos con mayor compromiso organizacional son el nivel jerárquico superior, mayores a 40 años con una antigüedad de 1 a 5 años en la institución. Esta instituye la primera investigación en el campo organizacional para esta institución.

PALABRAS CLAVE: compromiso organizacional, afectivo, de continuidad, normativo.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the degree of organizational commitment of the workers of the institution from the public health system, which is dedicated to the development of public policy on transplants at the national level. This research is framed as a quantitative study, descriptive in scope and cross-sectional. A survey was applied to 40 organization officials. The organizational commitment was studied in three components, affective, continuance and normative. The data was analyzed through descriptive statistics and Student's test between the groups: age, contractual, seniority and hierarchical. The results show that the organizational commitment is greater in the affective component. The groups with the greatest organizational commitment are the higher hierarchical level, older than 40 years with a seniority of 1 to 5 years in the institution. This establishes the first research in the organizational field for this institution.

KEYWORDS: organizational commitment, affective, continuance, normative.

1. INTRODUCCIÓN

El concepto de compromiso organizacional fue acuñado en los años 60, por Becker (1960), quien describió al compromiso organizacional como el vínculo que establece el individuo con su organización, fruto de las pequeñas inversiones realizadas a lo largo del tiempo, como estabilidad laboral, reconocimiento económico, formación profesional, beneficios sociales, trayectoria, entre otros. Este vínculo conlleva sentimientos positivos hacia la organización (como se citó en Betanzos & Paz, 2007). Meyer & Allen (1991) conceptualizaron al compromiso organizacional, como el estado psicológico en relación a tres componentes; el compromiso afectivo, relacionado al deseo de pertenecer a la institución; el compromiso de continuidad, relacionado a la necesidad del trabajo y finalmente el compromiso normativo, enfocado al sentido moral, un deber que tiene el trabajador con la institución.

Betanzos y Paz (2007, p. 208) definen al compromiso organizacional desde una perspectiva psicológica, como “la fuerza relativa de identificación e involucramiento de un individuo respecto de una organización en particular”. Determinando su importancia por el impacto directo en actitudes y conductas del empleado; como aceptación de metas, valores y cultura de la organización, menor ausentismo y baja rotación de personal entre otros. Gratificar a los trabajadores por su desempeño contribuye a la satisfacción laboral y esto finalmente a un compromiso con la institución, lo que lleva a una actitud positiva en la realización de funciones y que finalmente reflejará en su rendimiento y servicios que ofrece la institución (Pedraza, 2020).

Desde que el compromiso organizacional relacionado a la satisfacción laboral fue descrita en la década de 1930, en la publicación de Roethlisberger y Diekson's “*Management and the Worker*” y la monografía de Hoppock's sobre la satisfacción laboral, el interés y las investigaciones sobre el tema han aumentado (Locke, 1969). Ahora se conoce que ambas son descritas como relevantes y cruciales para las empresas (Cernas et al., 2018) y constituyen hoy en día un tema fundamental del cual la gestión del departamento de talento humano debería tomar en cuenta, ya que muchas veces de esto dependen los buenos resultados.

Pedraza (2020) planteó tres hipótesis; la relación entre la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la relación de la competencia con el desempeño de las instituciones de educación, con la finalidad que visualicen el valor de los activos intangibles, y de romper el

paradigma tradicional que impera sobre la medición del rendimiento o desempeño de las organizaciones a partir exclusivamente de indicadores financieros; determinando al capital humano como el activo intangible, cuando una institución recibe este activo intangible de sus trabajadores comprometidos, posteriormente se reflejará en los resultados acumulados. El mismo autor concluyó en su estudio que la satisfacción laboral y la competencia del capital humano mostraron una relación positiva y significativa con el desempeño de las instituciones de educación superior; destaca que el talento humano es el componente central del capital intelectual, porque el conocimiento, la experiencia, habilidades y demás saberes son propiedad de los empleados, que deja de existir en la organización una vez que se van.

En otro estudio, cuyo propósito fue investigar el papel de la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los empleados para predecir el compromiso organizacional, corroboró que; además de que la satisfacción laboral de los empleados se relaciona positivamente con el compromiso organizacional, tener altos niveles de satisfacción laboral entre los empleados, evitará niveles bajos de rotación, ausentismo y productividad (Cherif, 2020). Esta estrecha relación es significativa para la obtención de resultados, lo cual atrae e interesa para la gestión de las empresas.

Ahora se sabe que el compromiso organizacional es un tema de interés para la gestión de la dirección de talento humano de las empresas. Al ser considerada como la aceptación de las metas institucionales, la disposición a realizar esfuerzos por ella y el deseo de mantenerse como miembro activo de la misma, dentro de una práctica constante (Chiang et al., 2016). El reconocimiento del trabajo, como buena práctica de la empresa, aumenta el índice de compromiso organizacional (Dávila & Troncoso, 2018).

En el Ecuador no hay estudios que analicen las implicaciones del compromiso organizacional de los empleados en las organizaciones y en especial en instituciones de salud, cuya gestión y estructuras organizacionales son diferentes de la empresa privada. Es por eso que esta investigación se propone determinar el grado de compromiso organizacional de los empleados de una institución de salud pública en el Ecuador.

2. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. Compromiso organizacional

El concepto de compromiso organizacional; definido por Allen & Meyer, (1990); como el estado psicológico que caracteriza la relación que mantiene una persona con una organización, en 1991 los mismos autores describen tres componentes en el compromiso organizacional que amplían la descripción e importancia de este concepto: (1) el compromiso afectivo; que es el vínculo emocional con la organización, (2) el compromiso de permanencia; que es el costo beneficio asociado a la relación empresa, trabajador y (3) el compromiso normativo; que es la obligación de permanencia en la organización.

Según Allen & Meyer, (1990); Meyer, Allen & Smith, (1993), los cuatro antecedentes fundamentales para lograr que el trabajador se involucre psicológicamente con su organización son: (1) las características del trabajo que se desempeña; (2) las características personales; (3) las características estructurales; y (4) las experiencias laborales, (citados en el estudio de May et al. 2020),

El compromiso de los empleados se precisa como; la fuerza de identificación y el involucramiento con la organización, que va ligada a la satisfacción laboral, entendiéndose por este al estado emocional placentero a modo de resultado de la valoración de trabajo, como logro de los propios valores laborales (Ashill, Rod & Carruthers, 2008; Locke, 1969). El compromiso organizacional es la actitud laboral más estudiada en el mundo entero después de la satisfacción laboral, según Cernas, Mercado y León, (2018, p.18) “las recompensas obtenidas por mostrar comportamientos positivos pueden elevar, y quizá hasta producir, el compromiso.”, es así que, retribuir positivamente beneficia ambas partes, empleado y empleador, lo que corroboran algunas investigaciones en el tema; el interés por estudiar al compromiso organizacional aumenta debido a su relación con los resultados, mismos que afectan la efectividad de las organizaciones. (Cernas et al., 2018)

2.2. Motivos y factores del compromiso organizacional.

El compromiso organizacional; al ser el vínculo psicológico que une al trabajador con su organización, posibilita que se generen lazos entre ambos, que dependiendo de la fuerza de la unión, es menos probable que el empleado abandone a su institución (Pedraza, 2020). El

compromiso organizacional es una fuerza de relación e identificación que tiene un individuo con la organización (Hernández et al., 2018).

El compromiso organizacional varía de acuerdo a el tipo de relación contractual, oportunidades de crecimiento profesional, motivación, clima laboral y compensaciones, las direcciones de talento humano juegan un papel importante, incrementando el compromiso hacia la institución a medida que se incrementa su satisfacción laboral.(Pedraza, 2020, Hernández et al., 2018, Aldana et al., 2018).

Un factor determinante al inicio de la dependencia con el trabajo es la relación contractual, dicho de otra manera, la modalidad de contratación que tiene la empresa con el trabajador, como por ejemplo, en el sector público donde existe una modalidad indefinida como el nombramiento, el trabajador forja una sensación de seguridad laboral, lo que eleva su nivel de compromiso, a diferencia del sector privado donde los trabajadores desarrollan su interés por especializarse para aumentar sus aptitudes y que de ahí parta su sensación de seguridad (Salvador, 2019).

Es importante destacar que la gestión que realice la dirección de talento humano en la organización es de fundamental importancia. Como menciona Salvador (2006), a diferencia de los valores personales, esta gestión tiene relaciones directas altamente significativas con el compromiso organizacional y destaca la comunicación, la compensación, y sobre todo el compromiso organizacional. La comunicación asertiva juega un rol fundamental que además puede potenciar el incremento de conocimiento y su explotación (Montoya, 2015), mientras más se incremente un buen clima laboral, se obtiene una retribución con una labor activa y positiva en su gestión.

Otro factor que influye en el compromiso es la motivación de los trabajadores, la misma que es una oportunidad de lograr un desarrollo organizacional, al ser un elemento fundamental de toda organización (Hernández et al., 2018). Fomentar el compromiso organizacional es una estrategia recomendada en algunas investigaciones; la misma se logra aumentando la participación de los trabajadores, alentando la comunicación jerárquica en doble vía entre jefes y subalternos y por último fomentando el reconocimiento de sus esfuerzos (Aldana et al., 2018).

En la investigación de Porter et al., (1974) se definieron tres factores que caracterizan al compromiso organizacional: 1) Una fuerte creencia y aceptación de las metas y valores de la organización; 2) la disposición para invertir un considerable esfuerzo en apoyo de la organización y 3) un definitivo deseo de permanecer como miembro de la organización (como se citó en Aldana et al., 2018).

Además, otro factor importante que modifica el compromiso organizacional es la satisfacción laboral que Locke (1969) define como el sentimiento positivo hacia el trabajo que resulta de la valoración personal de su trabajo. Desde las primeras descripciones sobre compromiso organizacional, se ha relacionado altamente ambos conceptos, además de que la satisfacción laboral promueve la productividad; sin embargo, como toda teoría, sus oposiciones han determinado que la relación es a la inversa, un buen desempeño en el trabajo conlleva a la satisfacción laboral (Cernas et al., 2018).

La satisfacción laboral y el compromiso organizacional están altamente relacionados. La satisfacción laboral tiene una relación positiva y significativa con el desempeño de una institución, si es alta, mayor es su compromiso con la organización, lo cual está ligado a las recompensas que la empresa pueda generar a sus trabajadores; lo que eleva el estado emocional de satisfacción laboral, que se traduce en una actitud positiva en la realización de sus funciones y responsabilidades, elevando su compromiso, la persona se siente atada a la institución y finalmente se reflejará en su rendimiento, (Pedraza, 2020, Aldana et al., 2018). La importancia de la satisfacción laboral determina la calidad y productividad de las personas; así como el bienestar deseable para el trabajo (Chiang et al., 2016).

Sin embargo, otros autores como Aldana et al., (2018), diferencian los conceptos, indicando que el compromiso organizacional va más allá de la satisfacción laboral, ya que esta se aplica únicamente al empleo y el compromiso a toda la institución, la satisfacción personal forma parte de la satisfacción laboral, es cómo esa persona se siente consigo misma, cuál es su sentimiento con el propio trabajo. El ideal del trabajo es proporcionar, además de la parte económica un sentido de identidad, de autovaloración, relaciones sociales y un buen ambiente de trabajo (Chiang & Candia, 2021).

2.3. Componentes del compromiso organizacional

Meyer & Allen (1991) describieron los tres componentes del compromiso organizacional:

a) El compromiso afectivo: es la teoría del vínculo, la cual se expresa a través de la identificación con los objetivos y valores de la organización, el esfuerzo por alcanzar las metas y objetivos propuestos por la misma y el deseo y satisfacción de ser parte de la organización refiriéndose a los lazos emocionales que las personas forjan, al percibir la satisfacción de sus necesidades y expectativas, (Meyer & Allen, 1991).

b) El compromiso de continuación: relacionado a las inversiones en tiempo y esfuerzo que el trabajador perdería en caso de dejar la organización, es decir, los costos (financieros, físicos, psicológicos) en los cuales se incurriría al retirarse, o de las pocas posibilidades para encontrar otro empleo, (Meyer & Allen, 1991). Para Aldana et al., 2018 la teoría del intercambio social se cimienta en que el compromiso organizacional puede ser visto como la contribución que hace el empleado en relación a los beneficios recibidos por la organización.

c) El compromiso normativo: este aspecto va en concordancia con la teoría de la reciprocidad, una perspectiva de atribución; quien recibe algún beneficio adquiere la obligación moral voluntario de retribuir al beneficiario, la creencia en la lealtad a la organización, un sentido del deber proporcionar una correspondencia por recibir prestaciones como capacitación o pagos de colegiatura (Aldana et al., 2018; Chiang et al., 2016; Meyer & Allen, 1991).

Estos componentes determinan la disposición que tienen los empleados; una persona con alto compromiso afectivo se muestra deseosa de hacer esfuerzos en su desempeño, por el vínculo afectuoso que le une con su organización. Un trabajador con un compromiso de continuidad está necesitado de permanecer en la empresa por la retribución económica que la organización le genera y las personas con compromiso normativo se sienten obligadas a permanecer, ya sea en retribución a los beneficios obtenidos por la organización o por el deber moral que le caracteriza al trabajador.(Arcos, 2017)

Si las organizaciones obtienen un alto compromiso en los trabajadores, permite que sean más productivos y que desarrollen de mejor manera sus actividades laborales, la falta de compromiso organizacional disminuiría el desempeño laboral. Un compromiso positivo hace

que estén dispuestos a dar más del 100% en beneficio de la organización. El compromiso organizacional mejora las actitudes y comportamientos positivos en el trabajo, lo que permite una alineación organizacional, en contraste, el colaborador que comienza a generar sentimientos negativos hacia la organización finalmente produce insatisfacción laboral y en última instancia se puede reflejar en la rotación de personal y en una baja productividad (Arcos, 2017).

El desempeño laboral es más alto en aquellos colaboradores con un alto nivel de compromiso afectivo, aunque también se desempeñan mejor con un compromiso normativo; sin embargo, resalta en importancia el compromiso afectivo (Meyer & Allen, 2004). Para Chiang et al. (2016), el compromiso afectivo y normativo es mayor en aquellas personas con contrato, quienes llevan un nivel medio trabajando en la organización, mientras que el compromiso de continuidad es mayor en funcionarios de planta, quienes llevan un nivel muy alto de años trabajando en la institución.

De acuerdo a Arcos (2017), los colaboradores entre 38 y 57 años tienen un mayor nivel de compromiso organizacional con respecto a los demás rangos de edades y los colaboradores que tienen un tiempo en la empresa mayor a 4 años tienen un mayor nivel de compromiso con respecto a los colaboradores que tienen menos de tres años, lo cual puede implicar que el compromiso organizacional se va desarrollando a medida que se tiene una mayor interacción con la empresa y con respecto al tipo de contrato. Adicionalmente, los colaboradores que tienen un contrato permanente tienen un nivel esencialmente mayor de compromiso organizacional con respecto a los que tienen un contrato ocasional.

Al constituirse, el compromiso organizacional, de alta prioridad para la gestión del talento humano, al ser un componente indispensable para la permanencia y buen rendimiento de los trabajadores, este artículo se propone determinar; ¿Cuál es el grado de compromiso organizacional de los trabajadores de la institución de trasplantes?, ¿Qué factores se relacionan con el compromiso organizacional?, ¿Qué grupos etario, contractual, de antigüedad y jerárquico son más comprometidos con la institución?, y ¿Cuál es el componente predominante del compromiso organizacional de los trabajadores de la organización del sistema público de salud?.

3. METODOLOGÍA Y DATOS

Con el objetivo de conocer el grado de compromiso organizacional de una institución pública adscrita al ente rector en salud, que se dedica al desarrollo de la política pública, así como la regulación y el control en materia de trasplantes en el ámbito nacional, esta investigación se encuadra como un estudio cuantitativo, de alcance descriptivo y de corte transversal.

El enfoque del estudio es cuantitativo debido a que los datos fueron analizados a través de procedimientos estadísticos. Respecto al alcance, es descriptivo por ser la primera experiencia de la institución de ser parte de un estudio que involucre al personal. Y de corte transversal por observar a la muestra en un momento específico en el tiempo.

3.1. Diseño muestral

La encuesta se aplicó a los 44 funcionarios: 10 directores nacionales, 1 coordinador general técnico, 3 coordinadores zonales, 17 analistas de procesos 8 asistentes y 5 personal de apoyo, (Tabla 1).

Tabla 1. Estructura de los encuestados

Nivel jerárquico	Edad		Tipo de contrato		Años de trabajo	
	20 a 40	Mayor de 40	Nombramiento	Ocasionales	1 a 5	Más de 5
Jerárquico superior	6	6	8	4	6	6
Operativo	19	9	21	7	12	16

3.2 Periodo de referencia

El cuestionario fue aplicado en el mes de septiembre del año 2021. La recolección de datos se realizó en el periodo de 5 semanas, tiempo durante el cual se mantuvo disponible la encuesta a través de un *link*, pasado dicho periodo de tiempo la encuesta dejó de estar disponible.

3.3. Diseño del formulario

Fue utilizada la encuesta desarrollada y validada por May et al. (2020), basado en el modelo de tres componentes (Tabla 2). El cuestionario consta de 18 preguntas, establecida en la

escala de compromiso organizacional de Meyer et al., 1993. La estructura del instrumento tiene un formato de respuesta tipo Likert de cinco alternativas, totalmente de acuerdo 5 de acuerdo 4, ni de acuerdo ni en desacuerdo 3, en desacuerdo 2 y totalmente de acuerdo 1. El instrumento fue digitalizado a través de una encuesta disponible en el internet (Anexo 1).

Tabla 2. Componentes en encuesta

Dimensión	Pregunta
Afectivo	de la pregunta 1 a la 6,
De continuación	de la pregunta 7 a la 12
Normativo	de la pregunta 13 a la 18

3.4 Procedimiento de recolección de datos

Se solicitó la participación voluntaria, a través de un correo electrónico enviado a los 44 funcionarios, previa autorización del Director Ejecutivo, una vez aprobada se dio a conocer el link mediante el cual podían llenar la encuesta, se hizo hincapié en la confidencialidad de la información brindada. Se obtuvo una tasa de respuesta del 91%, que corresponde a 40 funcionarios, los datos fueron analizados en base a este número de respuestas.

3.5 Metodología de análisis de datos

Para el análisis de los datos se aplicó estadística descriptiva y test de Student; los resultados serán presentados comparando el tipo de compromiso organizacional con las características de los funcionarios. Los datos se analizaron según el nivel jerárquico, tipo de contratación, edad, y antigüedad en la institución. En la Tabla 3, se describe las variables agrupadas. Aplicando la prueba de T de Student se analizó la diferencia de medias en cada uno de los grupos establecidos.

Tabla 3. Variables

Nivel	Nivel jerárquico superior (Directivos y Coordinadores)
jerárquico	Nivel jerárquico operativo (Analista, Apoyo y Asistente)

Tipos de Contrato	Nombramiento (permanente y provisional, comisión de servicios)
	Contrato (servicios ocasionales, prestación de servicios, jerárquico superior, libre remoción)
Edad	20 a 40
	40 en adelante
Antigüedad en la institución	1 a 5 años
	5 años en adelante

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los datos muestran que; los trabajadores se encuentran en los 33 años (20%), en promedio. 51% son hombres, 49% son mujeres. La mayoría de los encuestados, el 70% es personal operativo, mientras que el 30% pertenece al jerárquico superior, este último más comprometido (Figura 1). El 72,5% de los encuestados corresponde a personal con nombramiento permanente, con más compromiso organizacional, frente al 27,5% que corresponde a un tipo de contratos ocasionales (Figura 2). El 62,5% se encuentra entre los 20 y 40 años mientras que el 37,5% son mayores de los 40 años, este último es el más comprometido (Figura 3). El 45% de los trabajadores tiene una antigüedad en la institución ente 1 a 5 años y el 55% lleva trabajando más de 5 años y es el grupo más comprometido (Figura 4). En la mayoría de los grupos, la minoría se encuentra más comprometida como se puede observar en cada una de las figuras 1,2, 3 y 4, la franja de color más fuerte corresponde al más comprometido.

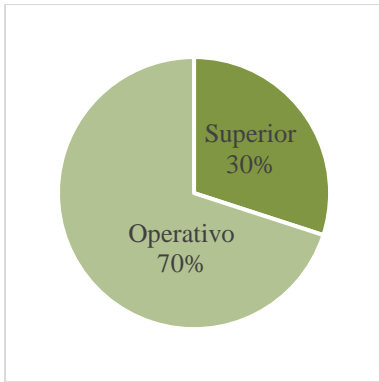


Figura 1. Grupo Jerárquico

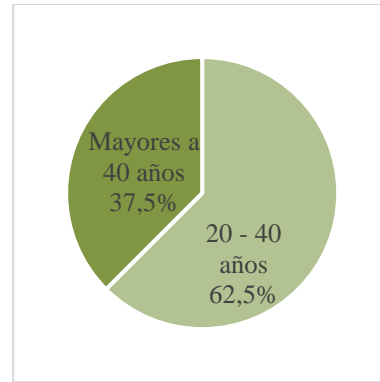


Figura 3. Grupo etario

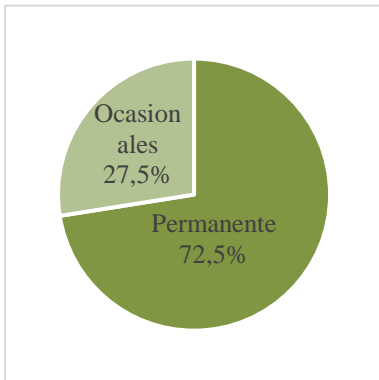


Figura 2. Grupo contractual

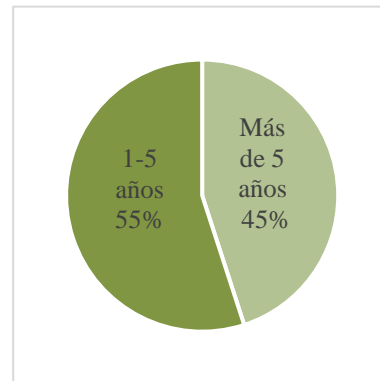


Figura 4. Antigüedad

El compromiso organizacional es la actitud laboral más estudiada debido a los resultados de sus efectos en las organizaciones (Cernas et al., 2018; May et al., 2020), es por su importancia que fue objeto de este estudio, para conocer el compromiso organizacional en una institución estatal, así como la dimensión más representativa de las descritas por Meyer & Allen, 1991; afectivo (lazos emocionales), de continuación (costos financieros, físicos, psicológicos) y normativo (obligación moral, lealtad a la organización), encontrándose que el grado de compromiso organizacional de los colaboradores es medio alto. El promedio total para las dimensiones fue: afectivo: 3,9; de continuación: 3,1 y normativo: 3,1; lo que nos indica que el componente predominante del compromiso organizacional de los trabajadores encuestados es el afectivo.

Al igual que en el estudio de Arcos (2017), que determinó que los colaboradores entre 38 y 57 años tienen un mayor nivel de compromiso organizacional con respecto a los demás rangos de edades, para el presente estudio los trabajadores con más de 40 años se mostraron más comprometidos, puede ser debido a características generacionales que diferencian a los

trabajadores de 20 a 40 años. Mientras que en la variable tiempo de trabajo; hubo una diferencia: los colaboradores en el estudio de Arcos, que tienen un tiempo en la empresa mayor a 4 años tienen un mayor nivel de compromiso, con respecto a los colaboradores que tienen menos de 3 años, en este estudio son más comprometidos los trabajadores con menos de 5 años en la institución. Con respecto al tipo de contrato, para el estudio de Arcos, los colaboradores que tienen un contrato permanente tienen un nivel esencialmente mayor de compromiso organizacional con respecto a los que tienen un contrato ocasional, mientras que para este estudio no hubo una diferencia entre los trabajadores, ellos son igual de comprometidos.

Para Meyer et al., (1993) existen correlaciones positivas entre el compromiso afectivo y normativo, en este estudio se identificó una similitud entre los resultados, son más comprometidos para ambas dimensiones los trabajadores en jerárquico superior con más de 40 años y menos de 5 años de trabajo en la institución.

En relación a la dimensión afectiva se presenta una semejanza con Betanzos & Paz (2007) que determinó que el compromiso es una vertiente actitudinal que refleja la liga afectiva entre el empleado y su organización, a diferencia de Arcos, (2017) en la que el compromiso de continuidad obtiene la calificación más alta, lo que sugiere que muchos de los colaboradores están comprometidos por necesidad, más que por una identificación propia con la empresa.

4.1. Dimensión afectiva

En relación con el compromiso afectivo, los datos globales muestran que la empatía (3,6) con la institución, se encuentra en menor grado, en relación con la felicidad / desarrollo profesional (4,2) y alto aprecio a la institución (4,2); es decir, se sienten felices y tiene un significado importante para los trabajadores la organización, pero no sienten a esta como propia (Figura 5). Sin embargo, a nivel global el componente afectivo tiene una valoración alta (3,9 promedio de todos los ítems).

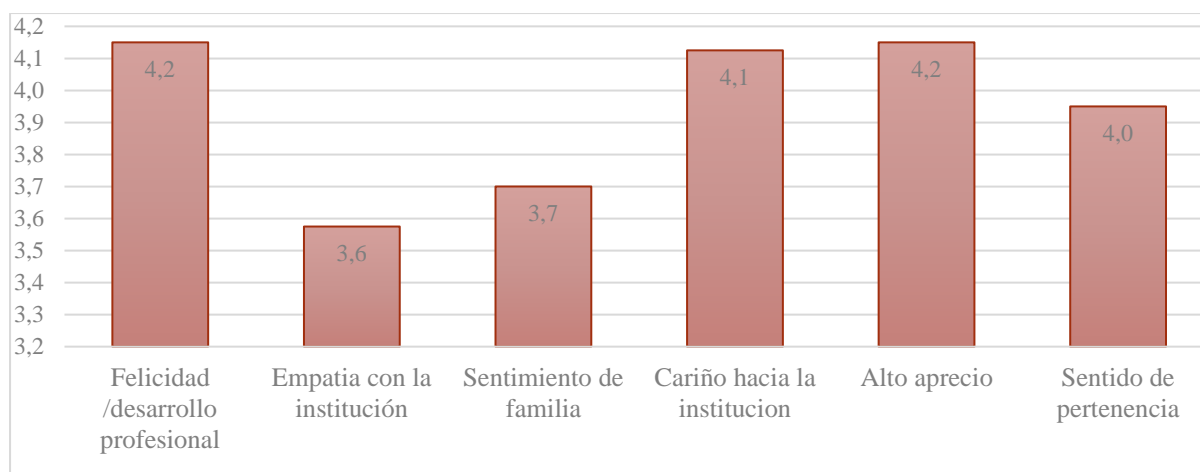


Figura 5. Dimensión afectiva

Desagregando los resultados por nivel jerárquico, tipo de contratación, edad y antigüedad en la institución (Tabla 4), se observa que; con relación al nivel jerárquico, los directivos (4,3) superan al nivel operativo (3,8), afectivamente, es decir, el personal de trabajo operativo o de campo, no están tan interesados afectivamente con su lugar de trabajo como lo están los que cuentan con un cargo jerárquico superior y mayor remuneración, este resultado puede deberse también al tiempo en la institución, comúnmente los colaboradores en el cargo jerárquico superior no superan los 5 años en la institución lo que coincide con la diferencia en la antigüedad en la institución.

Tabla 4 Dimensión afectiva

Variabl e	ítems	promedio	Felicidad	Empatía con la institución	Sentimiento de familia	Cariño hacia la institución	Alto aprecio	Sentido de pertenencia
Nivel jerárquico	Nivel jerárquico superior	4,3	4,4	4,2	3,9	4,4	4,4	4,3
	Nivel operativo	3,8	4	3,3	3,6	4	4	3,8
Tipos de Contrato	Nombramiento	3,9	4,2	3,5	3,7	4,1	4,1	3,9
	Contrato	4,0	4	3,8	3,7	4,3	4,3	4
Edad	20 a 40	3,9	4	3,4	3,8	4,1	4,2	3,9

	40 en adelante	4,0	4,4	3,8	3,6	4	4	4
Tiempo	1 a 5 años	4,3	4,4	4	3,9	4,4	4,5	4,3
de	5 años en adelante	3,7	4	3,2	3,5	3,9	3,9	3,7
trabajo								

Al analizar los resultados según el tipo de contratación, los empleados con contrato (4,0), les supera a las personas con un nombramiento (3,9), lo que quiere decir que las personas sin una estabilidad contractual muestran, de manera discreta, estar involucradas afectivamente más que las personas con una estabilidad contractual con la institución; no obstante, independientemente al tipo de contratación, existe un compromiso afectivo alto en la organización. Con relación a la edad, los empleados mayores a 40 años presentan un compromiso afectivo mayor (4,0) a los empleados que se encuentran entre los 20 y 40 años (3,9); es decir, las personas más comprometidas afectivamente en la institución son las de mayor edad, pudiendo relacionarse su trayectoria profesional o rasgos generacionales, que las caracteriza por ser más involucradas a largo plazo con una institución estatal a diferencia de la siguiente generación que se caracteriza por ser emprendedora, características que pueden ser objeto de análisis de un nuevo estudio.

Finalmente, se analizó el tiempo de trabajo en la institución y se observó; que los empleados con menor tiempo en la institución de 1 a 5 años (4,3) tienen mayor compromiso afectivo que las personas con más de 5 años de antigüedad en la institución (3,7); es decir, que las personas que ingresan a trabajar son más comprometidas que las que llevan años en la institución.

En resumen, de los trabajadores de esta organización, el personal en un rango jerárquico superior, que tienen más de 40 años, con un tipo de contratación ocasional y que han laborado menos de 5 años en la institución son los más comprometidos afectivamente con la institución.

4.2. Dimensión de continuación

Esta dimensión tuvo un promedio general de 3,1; los datos muestran que la dificultad de renunciar (3,6) fue la más alta, especialmente ante la necesidad de trabajo (2,8) y limitaciones

para renunciar (2,8), las cuales fueron menos puntuadas (Figura 6); lo que quiere decir que, en general, el personal se mantiene comprometido con la institución ante la dificultad al renunciar por la necesidad del trabajo y por falta de opciones.

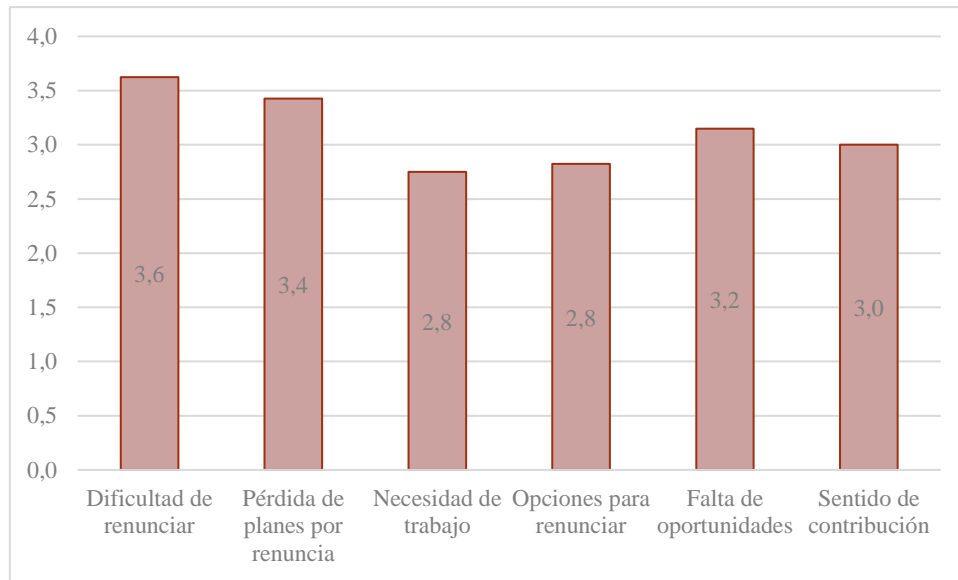


Figura 6. Dimensión de continuación

Analizando los grupos; nivel jerárquico, tipo de contratación, edad y tiempo de trabajo en la institución (Tabla 5), se observa que; a nivel operativo se encuentra más alto (3,2) que el nivel jerárquico superior (3,1) lo que significa que el compromiso del nivel operativo se basa en la necesidad de mantener el trabajo, con relación al nivel jerárquico superior.

Tabla 5. Dimensión de continuación

Variabl e	ítems	promedio	Dificultad de renunciar	Pérdida de planes por renuncia	Necesidad de trabajo	Opciones para renunciar	Falta de oportunidades	Sentido de contribución
Nivel jerárquico superior	Nivel jerárquico superior	3,1	3,5	3,6	2,6	2,8	3,3	2,9
	Nivel operativo	3,2	3,7	3,3	2,9	2,9	3,1	3

Tipos de Contrato	Nombramiento	3,2	3,7	3,4	2,7	2,9	3,2	3,1
	Contrato	3,0	3,5	3,4	2,8	2,5	3	2,6
Edad	20 a 40	3,1	3,7	3,5	2,8	2,7	3	3
	40 en adelante	3,1	3,5	3,3	2,7	3	3,3	3
Tiempo de trabajo	1 a 5 años	3,0	3,8	3,7	2,3	2,6	2,9	2,8
	5 años en adelante	3,2	3,5	3,2	3	3	3,3	3,1

En relación al tipo de contratación; los trabajadores con un nombramiento permanente puntuaron más alto (3,2) que las personas con contratos ocasionales (3), lo que quiere decir que las personas, al estar ligadas a la institución establemente, su compromiso de permanencia es más alto que las personas que se pueden desvincular con facilidad de la institución; sin embargo, con relación a la edad, los grupos entre 20 y 40 años y mayores de 40 años se puntuaron igual, lo que no marcaría una diferencia en la edad.

Con relación al tiempo de trabajo en la institución; los trabajadores más antiguos en la institución tienen un mayor compromiso de permanencia (3,2); a diferencia de los trabajadores con menos de 5 años de antigüedad (3,0), lo que quiere decir que mientras más tiempo en la institución se sienten más obligados a permanecer en ella y tienen menos opciones para abandonar el trabajo.

Resumiendo, se destaca que el personal puede estar desarrollando un compromiso de continuación mayor al sentirse involucrado por una necesidad, característica que comparten los trabajadores de nivel operativo, con nombramiento permanente, que lleva trabajando más de 5 años en la institución, lo que coincide con lo determinado por Arcos, (2017) que concluyó que el compromiso de continuidad es el componente con una mayor calificación, lo que implica que en la empresa existe un compromiso dado por la necesidad del colaborador y por las escasas fuentes de trabajo en el país, lo que le convierte en un compromiso fácilmente quebrantable.

Al igual que Chiang et al., (2016) quienes determinaron que el compromiso de continuidad es mayor en funcionarios de planta, quienes llevan un nivel muy alto de años trabajando en la institución, en este estudio puntuaron más alto los trabajadores con nombramiento y más de 5 años de antigüedad en la organización. Lo que corroboraría este resultado al hecho que su compromiso se basa en la necesidad de los beneficios que recibe de la organización. La inversión de tiempo y esfuerzo entregada es alta y es un determinante que aumenta este compromiso.

4.3. Dimensión normativa

La dimensión normativa tuvo un promedio general de 3,1, al igual que la dimensión de continuación, ambos por debajo del compromiso afectivo. Dentro de los resultados se resalta el merecimiento de lealtad percibida por los trabajadores (4,0) como la más alta, mientras que la obligación de permanencia (2,2) como la más baja, (Figura 7) lo que quiere decir que los trabajadores no se sienten obligados a permanecer en la institución, pero sienten que deben ser leales con ella, lo que se observa como algo importante para la organización.

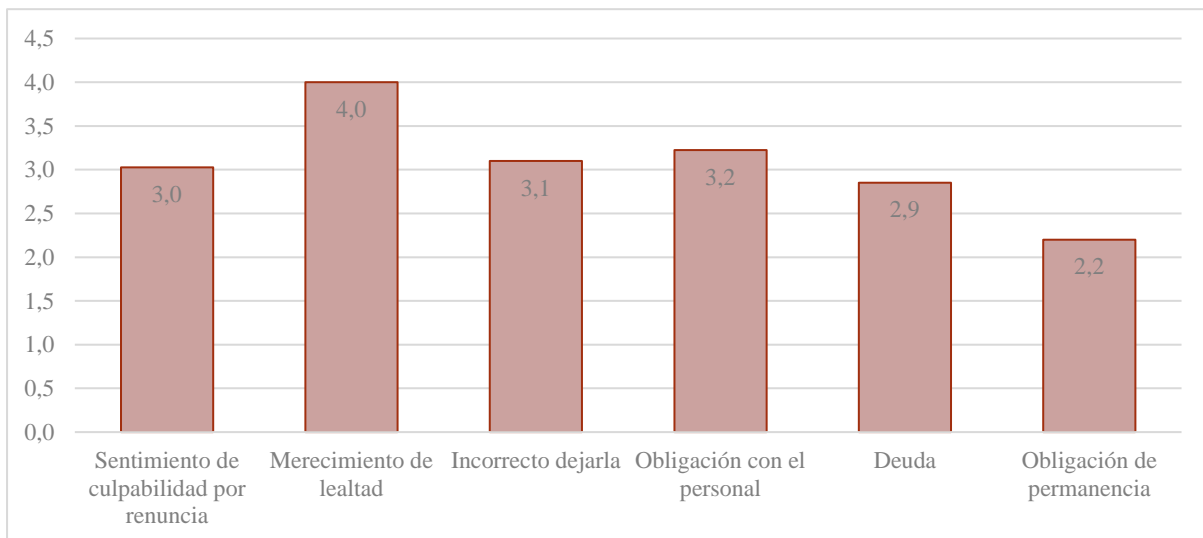


Figura 7. Dimensión normativa

Desagregando por nivel jerárquico, tipo de contratación, edad y tiempo de trabajo en la institución (Tabla 6), se observa que el compromiso organizacional normativo es más alto en el personal con un nivel jerárquico superior (3,4) a diferencia del nivel operativo (2,9), significando que los directores sienten una reciprocidad moral mayor con la institución a diferencia del nivel operativo, sin embargo, por tipo de contratación no hubo diferencia, ambos alcanzan una puntuación de 3,1.

Tabla 6. Dimensión normativa

Variabl e	ítems	promedio	Sentimie nto de culpabili dad por renuncia	Merecimi ento de lealtad	Incorre cto dejarla	Obligac ión con el persona l	Deu da	Obligació n de permane ncia
Nivel jerárquico	Nivel jerárquico superior	3,4	3,5	4,3	3,8	3,4	3,0	2,4
	Nivel operativo	2,9	2,8	3,9	2,8	3,1	2,8	2,1
Tipos de Contra to	Nombramiento	3,1	3	4	3	3,2	2,9	2,3
	Contrato	3,1	3	4	3,3	3,3	2,8	1,9
Edad	20 a 40	2,9	3	3,9	2,9	3	2,7	2
	40 en adelante	3,3	3	4,1	3,4	3,6	3,1	2,4
Tiempo de trabajo	1 a 5 años	3,4	3,4	4,3	3,6	3,8	3,2	1,9
	5 años en adelante	2,8	2,7	3,7	2,9	2,8	2,5	2,4

Según la edad; el personal mayor a 40 años obtuvo mayor puntaje (3,3) sobre el personal menor de 40 años (2,9) es decir que, las personas mayores son más comprometidas normativamente que los menores, se puede atribuir esta diferencia al grado de madurez emocional que tienen las personas a partir de los 40 años.

Según el tiempo de trabajo, las personas más comprometidas normativamente son los trabajadores que llevan laborando en la institución menos de 5 años en ella (3,4) a diferencia de las personas que han trabajado por más de 5 años (2,8), esta diferencia importante puede estar relacionada a la lealtad que se genera al iniciar a relacionarse con la institución y a medida que pasa el tiempo se va diluyendo.

En resumen, se observa que los trabajadores en nivel jerárquico superior, mayores de 40 años y con una antigüedad en la institución menor de 5 años tienen un compromiso de relación moral mayor.

4.4. Análisis entre grupos

En la dimensión afectiva, para los grupos: “tipo de contratación” y “edad”, no hubo diferencias estadísticamente significativas, si existieron diferencias significativas en la variable empatía para los grupos “nivel jerárquico” y “tiempo de trabajo”. También hubo diferencias significativas para las variables sobre cariño hacia la institución, alto aprecio y sentido de pertenencia en el grupo “tiempo de trabajo”, como indica la Tabla 7.

Tabla 7. P valor dimensión afectiva

P VALOR	Nivel jerárquico	Tipo de contratación	Edad	Tiempo de trabajo
Felicidad	0,17	0,79	0,16	0,13
Empatía con la institución	0,00	0,33	0,30	0,01
Sentimiento de familia	0,38	0,90	0,63	0,10
Cariño hacia la institución	0,12	0,48	0,69	0,05
Alto aprecio	0,12	0,49	0,56	0,00
Sentido de pertenencia	0,16	0,85	0,51	0,05

Para la dimensión de continuación; las diferencias no son estadísticamente significativas de manera global, en base al análisis se determinó que únicamente para la variable necesidad de trabajo en el grupo “tiempo de trabajo”, la diferencia es significativa, como indica la Tabla 8

Tabla 8. P valor dimensión de continuación

P VALOR	Nivel jerárquico	Tipo de contratación	Edad	Tiempo de trabajo
Deseo de renunciar	0,66	0,58	0,51	0,30
Continuidad	0,39	0,84	0,70	0,22
Necesidad de trabajo	0,52	0,80	0,71	0,03

Limitaciones	0,74	0,28	0,43	0,25
Falta de oportunidades	0,74	0,86	0,64	0,34
Entrega	0,76	0,21	0,76	0,35

Mientras que para la dimensión normativa; las diferencias planteadas no son estadísticamente significativas para los grupos: “tipo de contratación” y “edad”. Si existe diferencia significativa para el grupo “nivel jerárquico” en la variable incorrecto dejarla, y para el grupo “tiempo de trabajo” en las variables sobre merecimiento de lealtad, incorrecto dejarla y obligación con el personal, como se ve en la Tabla 9

Tabla 9. P valor dimensión normativa

P VALOR	Nivel jerárquico	Tipo de contratación	Edad	Tiempo de trabajo
Sentimiento de culpabilidad por renuncia	0,18	0,94	0,92	0,11
Merecimiento de lealtad	0,11	1,00	0,49	0,03
Incorrecto dejarla	0,01	0,59	0,18	0,01
Obligación con el personal	0,65	0,89	0,09	0,01
Deuda	0,65	0,92	0,25	0,08
Obligación de permanencia	0,48	0,34	0,38	0,20

5. CONCLUSIONES

Con el objetivo de determinar el grado de compromiso organizacional de los trabajadores de instituciones del sistema público de salud, se obtuvo que; el grado de compromiso organizacional de los colaboradores de la organización es medio-alto; sin embargo, de manera global son más comprometidos los trabajadores en un nivel jerárquico superior, lo que puede estar relacionado al tipo de remuneración que reciben así como actividades de liderazgo que desempeñan por sobre los trabajadores de nivel operativo quienes cumplen

funciones preestablecidas, con remuneraciones inferiores al jerárquico superior. Los trabajadores con más de 40 años se mostraron más comprometidos, puede ser debido a características generacionales que diferencian de los trabajadores de 20 a 40 años, finalmente, los trabajadores con menos de 5 años en la institución son más comprometidos que los que cuentan con más de 5 años en la misma.

Los motivos y factores que se identificaron de manera predominante en este estudio son; la felicidad y el desarrollo personal, ambas variables identifican un alto grado de motivación de los trabajadores que también se relaciona con un alto grado de satisfacción laboral; también resaltaron factores físicos, financieros y psicológicos que aumentan la dificultad para renunciar y mantenerse comprometidos con la institución. Con respecto a la relación contractual no hubo diferencia entre variables de nombramiento y contrato, ambos se encuentran igual de comprometidos, tanto la aceptación de metas y valores, disposición para invertir esfuerzo y el deseo de permanecer en la institución se resumen en lealtad del trabajador hacia la institución, variable más puntuada en la dimensión normativa, lo que explicaría el alto compromiso organizacional de los trabajadores en la institución investigada.

El componente afectivo la felicidad y el significado de la institución para la persona; fueron las variables más puntuadas; es decir, se sienten felices y se identifican con ella. El personal que destacó más comprometido en esta dimensión es el de rango jerárquico superior, mayores de 40 años con un tipo de contratación ocasional y con menos de 5 años trabajando en la institución. Para la dimensión de continuidad la variable dificultad de renunciar fue la más puntuada y los trabajadores más comprometidos son de nivel operativo, de nombramiento con más de 5 años trabajando. Finalmente, para la dimensión normativa la variable merecimiento de lealtad fue la más alta, los trabajadores más comprometidos fueron de nivel jerárquico superior con más de 40 años, con una antigüedad de 1 a 5 años.

Se determinó que el componente predominante del compromiso organizacional es el afectivo, dimensión en la cual puntuó más alto, lo que indica que sus trabajadores tienen un lazo cariñoso que afecta su compromiso, esto puede ser debido a que es una organización pequeña donde todos se conocen y conectan día a día, además de la finalidad que la misma persigue que es en pro de población vulnerable. El compromiso de continuación y normativo obtuvieron el mismo puntaje, el personal se mantiene

comprometido moralmente y por las pequeñas inversiones de tiempo y esfuerzo realizadas de igual manera.

Finalmente, hubo diferencias estadísticamente significativas en los grupos nivel jerárquico y tiempo de trabajo en las dimensiones afectiva y normativa y en el grupo tiempo de trabajo, en la dimensión de continuación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aldana, E., Tafur, J., & Leal, M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla - Colombia. *Espacios*, 39(11).
- Allen, N., & Meyer, J. (1990). *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization*.
- Arcos, M. (2017). *La sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones*. 162.
http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6057/1/T2551-MDTH-Arcos-La_sobrecarga.pdf
- Betanzos, N., & Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología*, 23(2), 207–215.
- Cernas, D. A., Mercado, P., & León, F. (2018). Satisfacción laboral y compromiso organizacional. *Contaduría y Administración*, 63(2), 1–23.
- Cherif, F. (2020). The role of human resource management practices and employee job satisfaction in predicting organizational commitment in Saudi Arabian banking sector. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(7–8), 529–541.
<https://doi.org/10.1108/IJSSP-10-2019-0216>
- Chiang, M., & Candia, F. (2021). Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Un modelo de ecuaciones estructurales TT - Beliefs affect organizational commitment and job satisfaction. A model of structural equations. *Revista Científica de La UCSA*, 8(1), 14–25.
http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522021000100014&lang=es%0Ahttp://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v8n1/2409-8752-

ucsa-8-01-14.pdf

- Chiang, M. M., Gómez, N. M., & Wackerling, L. M. (2016). Compromiso organizacional del funcionario municipal rural de la Provincia de Nuble, Chile. *Ciencia & Trabajo*, 18(56), 134–138. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492016000200010>
- Dávila, M., & Troncoso, C. (2018). Labor Practices and Organizational Commitment - Buenas prácticas laborales y compromiso organizacional. *Ciencia & Trabajo*, 20(63), 6. www.cienciaytrabajo.cl/7C145/150%0Ahttps://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492018000300145
- Hernández, B. E., Ruiz, A. M., Ramírez, V., Sandoval, S. J., & Méndez, L. C. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional / Reasons and factors involved in the organizational commitment. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 8(16), 820–846. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309–336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- May, E. G., Barroso, F. G., & Hernández, L. (2020). Validación de un instrumento para medir estados afectivos y compromiso organizacional en profesores universitarios. *Nova Scientia*, 12(24). <https://doi.org/10.21640/ns.v12i24.2248>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2004). TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide 2004. *University of Western Ontario, University*, 16. <http://employeecommithment.com/TCM-Employee-Commitment-Survey-Academic-Package-2004.pdf%0Ahttp://audacityblog.info/wordpress/wp-content/uploads/2011/03/Meyer-Allen-Empl-Commitment-Survey.pdf>
- Meyer, John, & Allen, N. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Meyer, Jonh, & Allen, N. (1991). A three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. In *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* (Vol. 6, Issue 12). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v6-i12/2464>
- Montoya, M. F. (2015). *Gestión de la Innovación : efectos del clima de innovación de las empresas en el desempeño y compromiso de los trabajadores*. 141.

Pedraza, N. A. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 10(20).

<https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>

Salvador, J. (2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. *Archivos de Investigacion Pediatrica de Megico*, 9(2), 21–28.

<https://www.medigraphic.com/pdfs/revmed/md-2009/md092e.pdf>

ANEXOS

Anexo 1

Encuesta de Compromiso Organizacional

Estimado participante: me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su apoyo para responder este breve cuestionario, cuyo objetivo es conocer la percepción que usted tiene con respecto a su actividad laboral. La información que proporcione será confidencial y empleada para fines académicos, por lo que agradecería respondiese con plena libertad cada pregunta. Su opinión y participación es muy importante para el desarrollo de esta investigación, por lo que agradezco profundamente su participación. ¡Éxito!

***Obligatorio**

1. Correo *

Datos generales

2. Edad *

3. desde que fecha trabaja en la Institución *

Ejemplo: 7 de enero del 2019

4. Puesto de trabajo *

Marca solo un óvalo.

- Director
- Analista
- Apoyo
- Coordinador

Asistente

5. Genero *

Marca solo un óvalo.

- Masculino
- Femenino

6. Tipo de contratación laboral * *Marca solo un óvalo.*

- Contratos por servicios ocasionales
- Nombramiento
- provisional Nombramiento
- permanente Otro:
-

7. Estado civil *

Marca solo un óvalo.

- Soltero
- Casado
- Viudo
- Unión libre

3 Encuesta de Compromiso Organizacional

Datos generales

8. Edad *

9. desde que fecha trabaja en la Institución *

Ejemplo: 7 de enero del 2019

10. Puesto de trabajo *

Marca solo un óvalo.

- Director
- Analista
- Apoyo
- Coordinador

Asistente

11. Genero *

Marca solo un óvalo.

Masculino

Femenino

12. Tipo de contratación laboral * *Marca solo un óvalo.*

Contratos por servicios ocasionales

Nombramiento provisional

Nombramiento permanente

Otro:

13. Estado civil *

Marca solo un óvalo.

Soltero

Casado

Viudo

Unión libre

A continuación, se enumera una serie de declaraciones que representan la forma en

Percepción que los individuos se sienten cuando trabajan. Por favor escoja la que mejor describa su forma de pensar y sentir sobre su trabajo en la institución actual, según del trabajo las categorías proporcionadas:

14. 1. ¿Me sentiría feliz de seguir ejerciendo mi profesión de manera permanente en esta * institución?

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo

Totalmente de acuerdo

15. 2. ¿Realmente siento que los problemas de la institución también son míos? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo

Totalmente de acuerdo

16. 3. ¿En esta institución me siento como en familia? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
-
-
-
-

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

17. 4. ¿Me siento encariñado con esta institución? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en
desacuerdo De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

18. 5. ¿Esta institución significa mucho para mí? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo

Totalmente de acuerdo

19. 6. ¿Tengo un fuerte sentido de pertenencia hacia mi institución? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo

Totalmente de acuerdo

20. 7. ¿Sería muy difícil para mí renunciar a la institución en este momento, incluso si
* quisiera hacerlo?

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo

Totalmente de acuerdo

21. 8. ¿Demasiadas cosas en mi vida serían interrumpidas si decidiera dejar esta institución
* por ahora?

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo

Totalmente de acuerdo

22. 9. ¿En este momento, quedarme en la institución es una cuestión de necesidad más que de * deseo?

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo

Totalmente de acuerdo

23. 10. ¿Siento que tengo muy pocas opciones como para considerar dejar esta institución?
*

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo

Totalmente de acuerdo

24. 11. ¿Una de las consecuencias negativas de abandonar esta institución sería la escasez de * alternativas disponibles?

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
-
-
-

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

25. 12. ¿Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta institución, podría considerar trabajar * en otro lugar?

Marca solo un óvalo.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

26. 13. ¿Me sentiría culpable si dejara esta institución ahora? *

Marca solo un óvalo.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

27. 14. ¿Esta institución merece mi lealtad? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo

Totalmente de acuerdo

28. 15. ¿Aunque me beneficiara, siento que no sería correcto dejar mi institución ahora? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo

Totalmente de acuerdo

29. 16. ¿No dejaría mi institución en este momento porque siento la obligación con su gente? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo

Totalmente de acuerdo

30. 17. ¿Estoy en deuda con esta institución? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo

Totalmente de acuerdo

31. 18. ¿Me siento obligado a permanecer en la institución? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo

Totalmente de acuerdo

A continuación, se enumera una serie de declaraciones que representan la forma en
Percepción que los individuos se sienten cuando trabajan. Por favor escoja la que
mejor describa su forma de pensar y sentir sobre su trabajo en la institución actual, según
del trabajo las categorías proporcionadas:

32. 1. ¿Me sentiría feliz de seguir ejerciendo mi profesión de manera permanente en esta
* institución?

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo

Totalmente de acuerdo

33. 2. ¿Realmente siento que los problemas de la institución también son míos? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo

Totalmente de acuerdo

34. 3. ¿En esta institución me siento como en familia? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo

Totalmente de acuerdo

35. 4. ¿Me siento encariñado con esta institución? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo

Totalmente de acuerdo

36. 5. ¿Esta institución significa mucho para mí? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo

Totalmente de acuerdo

37. 6. ¿Tengo un fuerte sentido de pertenencia hacia mi institución? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo

Totalmente de acuerdo

38. 7. ¿Sería muy difícil para mí renunciar a la institución en este momento, incluso si
* quisiera hacerlo?

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo

Totalmente de acuerdo

39. 8. ¿Demasiadas cosas en mi vida serían interrumpidas si decidiera dejar esta institución
* por ahora?

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo

Totalmente de acuerdo

40. 9. ¿En este momento, quedarme en la institución es una cuestión de necesidad más que
de * deseo?

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

41. 10. ¿Siento que tengo muy pocas opciones como para considerar dejar esta institución?

*

Marca solo un óvalo.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

42. 11. ¿Una de las consecuencias negativas de abandonar esta institución sería la escasez de * alternativas disponibles?

Marca solo un óvalo.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

43. 12. ¿Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta institución, podría considerar trabajar * en otro lugar?

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo

Totalmente de acuerdo

44. 13. ¿Me sentiría culpable si dejara esta institución ahora? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo

Totalmente de acuerdo

45. 14. ¿Esta institución merece mi lealtad? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo

Totalmente de acuerdo

46. 15. ¿Aunque me beneficiara, siento que no sería correcto dejar mi institución ahora? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo

Totalmente de acuerdo

47. 16. ¿No dejaría mi institución en este momento porque siento la obligación con su gente? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo

Totalmente de acuerdo

48. 17. ¿Estoy en deuda con esta institución? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo

Totalmente de acuerdo

49. 18. ¿Me siento obligado a permanecer en la institución? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo

Totalmente de acuerdo

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios