



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Clima laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de un
Hospital de la Provincia Rodríguez de Mendoza Amazonas, 2022

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

AUTORA:

Ocampo Vargas, Marilin (ORCID: 0000-0002-139-3206)

ASESORA:

Dra. Lora Loza, Miryam Griselda (ORCID: 0000-0001-5099-1314)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los servicios de la salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios:

Que por intermedio de la virgen de Lourdes, me protege e ilumina en cada momento, porque son mi fuente de inspiración en la fe para que cada día sea una persona sabia, humana y solidaria.

A mis Padres:

Por haberme regalado la vida y por haberme formado e instruido en un hogar con valores y virtudes que son parte de mi esencia como ser humano.

A Roberth:

Por su infinito amor y paciencia, por llenarme de ilusión para lograr este sueño. No fue sencillo lograr este objetivo; sin embargo, tu apoyo fue fundamental en cada paso dado, te amo.

A mi Hermana Clodomira:

Por ser mi ejemplo de perseverancia y superación profesional y personal, por sus sabios consejos, por impulsarme a seguir estudiando y por estar disponible a escucharme en todo momento.

Marilin Ocampo Vargas.

Agradecimiento

A mi asesora Dra. Miryam Griselda Lora Loza

Por su acompañamiento y apoyo incondicional en todo el camino de elaboración de esta investigación. Su alto nivel de conocimiento fue la clave para alcanzar este objetivo.

A la Universidad Privada Cesar Vallejo

Por haberme dado esta hermosa oportunidad de continuar mis estudios, por estar cerca de los que aspiramos superarnos a pesar de la distancia.

A los docentes de Postgrado

Por ser ejemplos de superación personal, por su tiempo dedicado para lograr adquirir grandes conocimientos y destrezas para así poder aportar en la sociedad y poder mejorarla.

Al Hospital María Auxiliadora de Rodríguez de Mendoza

Por permitirme ser parte del staff de personal asistencial y por haberme dado la oportunidad de realizar este trabajo de investigación.

A los trabajadores de la salud que participaron en la presente investigación

Por su colaboración, honestidad y responsabilidad al aceptar dar su aporte en la presente investigación la misma que será de mucha utilidad para trabajar y mejorar el clima laboral y el compromiso organizacional de la institución.

Marilyn Ocampo Vargas

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	

Indice de tablas

Tabla 1. Relación entre el nivel de clima laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de un hospital de la provincia Rodríguez de Mendoza Amazonas, 2022.....	19
Tabla 2. Nivel de clima laboral de los trabajadores de un hospital de la provincia Rodríguez de Mendoza Amazonas, 2022.....	20
Tabla 3. Nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de un hospital de la provincia Rodríguez de Mendoza Amazonas, 2022	21
Tabla 4. Relación entre el clima laboral en su dimensión potencial humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de un hospital de la provincia Rodríguez de Mendoza Amazonas, 2022.....	22
Tabla 5. Relación entre el clima laboral en su dimensión diseño organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de un hospital de la provincia Rodríguez de Mendoza Amazonas, 2022.....	23
Tabla 6. Relación entre el clima laboral en su dimensión cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de un hospital de la provincia Rodríguez de Mendoza Amazonas, 2022.....	24

Resumen

El clima laboral está dirigido por la percepción que posee cada servidor dentro de su institución; considerando esta concepción se estableció como objetivo principal determinar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de un hospital de la Provincia Rodríguez de Mendoza Amazonas, 2022. Dentro de la metodología se consideró un estudio aplicativo, de diseño no experimental – descriptivo – correlacional; con una muestra de 80 servidores, los que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión; la técnica utilizada fue la entrevista; el instrumento lo conformaron dos cuestionarios los cuales midieron el clima laboral y el compromiso organizacional. Los resultados obtenidos mostraron que del 100% de entrevistados, el 75.0% considera que el nivel de clima laboral está por mejorar y el 67.5% de los trabajadores tienen nivel de compromiso organizacional alto; para la contrastación de la hipótesis con un nivel de significancia del 95% y con un p_valor de 0.00009 según el estadístico de prueba Correlación de Spearman, se encuentra está por debajo del 5%, por lo que se puede establecer que existe un alto grado de correlación entre las variables. Se concluye que sí existe una relación significativa ($p < 0.05$) y positiva entre el clima laboral y el compromiso organizacional.

Palabras clave. Ambiente en el trabajo, compromiso laboral, trabajo.

Abstract

The work environment is directed by the perception that each server has within their institution; Considering this conception, the main objective was to determine the relationship between the work environment and the organizational commitment of the workers of a hospital in the Rodríguez de Mendoza Amazonas Province, 2022. Within the methodology, an applicative study was considered, with a non-experimental design - descriptive – correlational; with a sample of 80 servers, those who met the inclusion and exclusion criteria; the technique used was the interview; The instrument was made up of two questionnaires which measured the work environment and organizational commitment. The results obtained showed that of 100% of the interviewees, 75.0% consider that the level of work environment is about to improve and 67.5% of the workers have a high level of organizational commitment; for testing the hypothesis with a significance level of 95% and with a p_value of 0.00009 according to the Spearman Correlation test statistic, it is found to be below 5%, so it can be established that there is a high degree of correlation between the variables. It is concluded that there is a significant ($p < 0.05$) and positive relationship between the work environment and organizational commitment.

Keywords. Environment at work, work commitment, work.

I. INTRODUCCIÓN

El clima laboral (CL) y el compromiso organizacional (CO) se han convertido en los centros de las polémicas en los foros internacionales sobre el desempeño laboral en salud, tanto es así que la propia Organización Internacional del Trabajo (OIT) pone de manifiesto que cuesta mucho aceptar que estas variables del comportamiento humano e institucional están en pleno cambio y transformación evolutiva, de allí la importancia de conocer desde dentro lo que pasa con sus relaciones (OIT, 2021).

En estos tiempos, la sociedad en particular, convive en un constante cambio social, económico, político y cultural, entre otros. Además de una conmutación de paradigmas y modelos mentales. Todo aquello, afecta no solo los modos vivenciales de las personas sino los vínculos que ellas establecen o suelen establecer con las organizaciones a las que pertenecen (Turizo y Ruiz, 2020). La COVID-19 permitió observar (OPS, 2010) que se intensificó la percepción negativa que el personal de salud asumía sobre el CL y CO institucionalmente (Turizo y Ruiz, 2020).

Desde un contexto global, en muchos de los sistemas de salud, la situación fue presentada indistintamente, sin embargo, la característica predominante estaba influenciada por pánicos, temores y miedos ante la posibilidad de enfermarse (Huded et al., 2021). Un 10% del personal de salud de las instituciones prestadoras fueron designadas a realizar trabajo remoto durante el aislamiento, existiendo un reemplazo temporal con personal nuevo, modificando estructuralmente las condiciones de trabajo con una prioridad en la atención a pacientes con COVID-19; cada condición trae consigo un replanteamiento en términos de gestión y administración tanto en sectores públicos o privados correspondientes a salud (OIT, 2021).

El impacto simbólico también se presenta a raíz de estas manifestaciones reales; el personal de salud, como todo ser humano, tienen una respuesta emocional en la medida que son prácticamente devaluados y socio-laboralmente excluidos, situación que los conducen a tener comportamientos incorrectos, poniendo en riesgo la seguridad del conjunto del personal asistencial, además de

restar mucho a los temas de su colaboración y cooperación para un flujo seguro del accionar corporativo en las instituciones (Zhang y Ma, 2020). En países como Ecuador, Colombia, Brasil y México refieren que existe una comunicación medianamente fluida, tanto así que influye o repercute en el desempeño, la eficiencia y eficacia de estos en sus respectivas instituciones (Martinez et al., 2019).

La inestabilidad económica que se vive, provoca desconfianza, alta rotación y desistimiento en el plano laboral, es por ello que el 73% contempla dejar de trabajar por la incomodidad que este les causa, sumando a esta condición se puede mencionar que el 24% lo atañe a un inadecuado clima laboral o cultural (Redacción EC, 2021), las acciones tomadas por el estado ha generado incomodidad en el personal de salud, con incremento en las brechas económicas que son percibidas por este, tanto así que el clima laboral u organizacional se ve afectado, donde uno de los factores más sensibles en las personas es el económico; se puede mencionar la inequidad en los sueldos y la desmotivación por parte del personal de salud, lo cual influye en el desempeño y en el compromiso que los servidores desarrollan en cada institución de salud.

Es por lo que la institución que fue seleccionada y donde se desarrolló la investigación fue un hospital de la provincia Rodríguez de Mendoza, Amazonas, 2022. El mismo que viene presentando, escasez de recursos humanos, equipamiento deficiente y desmotivación, con vías de difícil acceso para algunos de sus distritos a pesar de ser un establecimiento con mayor capacidad resolutive dentro de la provincia; la coyuntura actual ha establecido que se tenga que atender pacientes en dos circuitos Covid y no Covid; sin embargo, se ha procedido a realizar una redistribución del personal en estos circuitos, lo cual es insuficiente, pues el recurso humano es escaso, además de considerar el hecho que los especialistas tienen pagos diferenciados y por la distancia en que se encuentra el hospital y la región dificulta su contratación.

En estas circunstancias, el clima laboral se puede tornar difícil, ante la evidencia que los servicios de salud están en condiciones inadecuadas, con sobresaturación en las actividades tanto asistenciales como administrativas, donde los estímulos son escasos, originando que el compromiso con la institución se vea afectado ante la sensación de descuido y falta de interés por el recurso humano

para mejorar las condiciones en las que estos laboran por parte de las instancias respectivas.

Ante la problemática descrita surge la siguiente interrogación: ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de un hospital de la provincia Rodríguez de Mendoza Amazonas, durante el periodo mayo – junio 2022? El estudio de esta problemática aporta al estado del arte, con el planteamiento, desde un punto de vista teórico, lo que permitirá actualizar las concepciones y los elementos que serán descritos y analizados durante el proceso establecidos en las instituciones. Tiene justificación práctica, al estar inmersa dentro de las características que rigen las instituciones y que busca la mejora en la prestación del servicio al público objetivo, articulando el clima organizacional, así como el compromiso que tienen los colaboradores de las instituciones que ofrecen servicios en el ámbito de la salud.

En el plano de la justificación metodológica, la investigación utiliza instrumentos que han sido validados tanto por el Ministerio de Salud, así como Meyer y Allen, los cuales van a permitir recabar información fidedigna, pudiendo ser replicada en poblaciones que posean características similares, cuyos resultados podrían ser significativos, dando indicios para continuar con el proceso investigativo, además se contribuir como antecedentes para otras investigaciones que cuenten con alguna de las variables.

En cuanto a la justificación en el campo social, podemos tener en consideración que se pueden implementar estrategias que podrían servir para la obtención de un clima organizacional saludable, abordando desde un punto de vista interno, es así que podremos conocer cómo está el clima laboral y el comportamiento que presentan determinados servidores de la institución en estudio, dato que a la fecha es desconocido, por la escasez de investigaciones que se han producido a este nivel, además de que los resultados podrían permitir tomar acciones y decisiones para optimizar el desempeño, así como el cumplimiento de los objetivos sanitarios planteados por la institución, el cual se reflejaría en la mejora de las condiciones biopsicosociales.

Es así como se plantea el objetivo general de determinar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de un hospital de la provincia Rodríguez de Mendoza Amazonas, 2022.

En estas circunstancias se propone como objetivos específicos identificar el nivel de clima laboral de los trabajadores de un hospital de la provincia Rodríguez de Mendoza Amazonas, 2022; identificar el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de un hospital de la provincia Rodríguez de Mendoza Amazonas, 2022; establecer la relación del clima laboral en su dimensión potencial humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de un hospital de la provincia Rodríguez de Mendoza Amazonas, 2022; establecer la relación del clima laboral en su dimensión diseño organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de un hospital de la provincia Rodríguez de Mendoza, Amazonas, 2022; se ha considerado como último objetivo específico: establecer la relación del clima laboral en su dimensión cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de un hospital de la provincia Rodríguez de Mendoza Amazonas, 2022.

Otro aspecto el cual se ha de considerar es el planteamiento de la hipótesis, donde se asevera la existencia de una relación positiva y significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de un hospital de la provincia Rodríguez de Mendoza Amazonas, 2022 y se contrapone la hipótesis nula propia de la investigación en donde se niega la existencia de una relación positiva y significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de un hospital de la provincia Rodríguez de Mendoza Amazonas, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Los estudios que se enmarcan en las condiciones de emergencia actual, son ciertamente novedosos; sin embargo, existen predecesores que permiten soportar el planteamiento de la investigación, es por ello se menciona algunos antecedentes de los distintos ámbitos.

En el ámbito internacional se puede mencionar el estudio realizado por Ramos y Tejera (Ecuador, 2017) que tiene por objetivo elaborar un modelo explicativo de la relación entre cultura y clima laboral en Ecuador; la metodología corresponde a un trabajo investigativo de tipo cuantitativo-transversal-correlacional con un universo muestral de 832 colaboradores; como instrumento un inventario y una escala de medición para el clima laboral desarrollado por Nuñez (2016), los resultados mostraron que existía una estrecha relación entre la cultura y el clima de las diferentes instituciones laborales, además de considerar que se dan de acuerdo a las percepciones, desde este punto de vista el clima en Ecuador era débil. Concluyeron que las relaciones entre humanos permitían generar grupos, equipos de trabajo, que podían satisfacer ciertas necesidades.

En otro estudio, Zambrano (Ecuador, 2018) tuvo como objetivo determinar la Influencia del Clima Organizacional en el Talento Humano de las Instituciones Hospitalarias de la Provincia de Manabí – Ecuador año 2015; empleó un estudio metodológico con diseño no experimental/descriptivo, correlacional, cuantitativo y transversal; universo muestral, 189 personas; instrumento encuesta tipo Likert. Los resultados mostraron para la estructura organizacional el 29% de acuerdo; división de cargos y salarios 26% totalmente de acuerdo; responsabilidad laboral 38% totalmente de acuerdo; autonomía 24% de acuerdo; estándares de trabajo 29% en desacuerdo; rendimiento laboral 26% totalmente en desacuerdo; recompensa 22% totalmente en desacuerdo. En conclusión, las condiciones de trabajo deben ser acordes a las actividades a desarrollar.

Autores como Barzola-Zambrano et al. (Ecuador, 2017) publican una investigación, la cual pretendía describir los factores que afectan el clima laboral de los trabajadores del sector público; metodología: estudio descriptivo; muestra, 100 trabajadores; técnica la encuesta; instrumento, la entrevista; resultados, 53% no se sentía cómodo con el equipo de trabajo al cual pertenecía, porque este no era

funcional (60%); además de que la confianza constituye como un pilar en la organización y ellos no la percibían en un 53%; generando inconformidad, el cual no podía ser resuelto por quien tenía a su cargo la gestión del talento humano, siendo considerado como no competente en un 58% por parte de sus compañeros de trabajo. En conclusión, no cabe duda de que el clima laboral se constituye con un factor interviniente en cualquier organización.

Por su parte, Moreira-Valencia (Ecuador, 2017) presentó un artículo cuyo objetivo fue identificar los riesgos psicosociales desde la perspectiva del clima laboral; con un estudio no experimental – cuantitativo – descriptivo, como instrumento se empleó un cuestionario individual FPSICO, dirigido a 81 servidores; concluye que los factores de riesgo psicosocial afectan el clima laboral, siendo la autonomía la que influye en ciertas condiciones del trabajo tanto para gestionar como para decidir, en los distintos aspectos de la actividad del día, además incluye la carga de trabajo destacando las precisiones de tiempo, calidad y dificultad de las tareas y esfuerzo, todo ello va a provocar algún tipo de desequilibrio desde un punto emocional afectando a las instituciones y originando cierto grado de insatisfacción e inconformidad emocional.

Es por ello, que al mencionar el compromiso organizacional vamos a tener que considerar que esta va a estar relacionada con el sentido de pertenencia que posee un trabajador con su organización o institución.

Por otro lado, Fuentes et al. (Colombia, 2020), presentan un artículo con el objetivo de analizar el compromiso organizacional como estrategia para implementar cambios en instituciones hospitalarias, utilizando dentro del aspecto metodológico el diseño no experimental – descriptiva; con 64 informantes a quienes se les aplicó una encuesta de 48 ítems; refiere que en los resultados observados el personal presenta un compromiso significativamente alto, atribuyéndole no solo a la formación del profesional, sino también a las condiciones y posibilidades de experticia que le pueden ofrecer en la organización; sin embargo, aspectos como personalidad, factores de economía, diseño organizacional, percepciones y cultura, pueden influir en factores de rechazo al cambio.

En *el ámbito nacional*, Bocanegra (Trujillo, 2019), desarrolló su tesis con la finalidad de identificar si el clima laboral marca influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

Trujillo 2019; según el método empleado fue un trabajo investigativo de tipo no experimental-correlacional-transversal, la muestra la constituyó 60 participantes de dos diferentes modalidades de contrato, a los cuales se les administró un cuestionario de la psicóloga Sonia Palma. Obtuvo resultados similares a Orderique (2018) aunque en porcentajes por debajo del 40% para un clima laboral favorable. En conclusión, la autora afirma la existencia de una relación significativa directa entre las categorías estudiadas por más de 99%.

Asimismo Fernández-Oliva et al. (Lima, 2019) presentaron un artículo con el objetivo determinar el clima organizacional y la satisfacción del usuario externo sobre la atención médica recibida en los servicios de hospitalización del Instituto Nacional Salud del Niño (INSN). Metodología: observacional-transversal; muestra 125 trabajadores; instrumento, una encuesta para clima organizacional y el cuestionario Servqual para satisfacción del usuario externo. Los resultados para clima organizacional mostraron 76.3% mejorable, siendo la remuneración la dimensión considerada como no saludable. En conclusión, la valoración para clima laboral guardó correspondencia con la satisfacción del usuario externo, técnicamente la dimensión humana es la que corresponde a la valoración de la calidad de la atención.

En *el ámbito regional* Ruíz (Lambayeque, 2021), realizó un estudio con la intención de identificar la relación existente entre el clima laboral y el desenvolvimiento de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Incháustegui de EsSalud, ubicado en la región Lambayeque, Perú, en el año 2019; metodología diseño no experimental-transversal-descriptivo-correlacional; muestra, 70 empleados; con los resultados obtenidos pudo demostrar que el 69.6% percibía un clima laboral favorable, pero al analizar la dimensión relaciones sociales, solo el 38% lo consideraba favorable, con relación a la variable desempeño esta fue evaluada con relación al cumplimiento de metas; y el 44% está en un nivel de excelencia, es en este contexto que al establecer las correlaciones se puede concluir que a mejor clima laboral mayor cumplimiento de metas.

Orderique (Lambayeque, 2018), presentó una tesis con el objeto de identificar el nivel del clima y satisfacción laboral en el grupo ocupacional técnicos en enfermería del Hospital Regional Lambayeque, 2016. Según la metodología empleada se estableció que fue de tipo cuantitativo-descriptivo-correlacional-

transversal. Para la recolección de información se empleó como instrumento el cuestionario aplicado a una muestra de 169. Según los resultados obtenidos podemos determinar que el 36.1% considera que el clima es favorable, así como el 76.9% se siente satisfecho dentro de la institución. Al realizar las correlaciones con el estadístico de prueba Chi Cuadrado se puede establecer la existencia de una relación significativa entre el clima y la satisfacción laboral.

En tanto, Bravo (Chiclayo, 2019), presentó una investigación con el objetivo de determinar la influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral; metodología, estudio cuantitativo-correlacional-transversal; muestra censal (42 servidores); aplicación de dos cuestionarios, uno para clima organizacional y satisfacción laboral. Los resultados mostraron que el clima organizacional es desfavorable en 81% al estar en desacuerdo con el apoyo que se brinda, la responsabilidad por individuo, estructura y la toma de decisiones; sin embargo, el nivel de satisfacción fue medio en un 69%. En conclusión, determinó la no existencia de una relación significativa entre las variables, es decir, que si el clima organizacional es desfavorable el nivel de satisfacción es mayor, lo cual se opone a los autores anteriores.

Por otra parte Flores (2017), presenta como propósito identificar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Red de Salud del Rímac, Lima; utiliza como metodología, el enfoque cuantitativo; diseño no experimental, correlacional, transversal; muestra 109 individuos, muestreo no probabilístico; técnica, encuesta; instrumentos, cuestionario, validados por juicio de expertos, con un estadístico de confiabilidad Alfa de Cronbach 0.904 (alta confiabilidad). Los resultados indicaron que el 59.6% de compromiso era alto; de igual forma para los compromisos afectivo, normativo y de continuidad. Concluye que el compromiso organizacional tiene una relación significativa positiva-débil con el desempeño; igual para el nivel afectivo y normativo; sin embargo, no existía relación entre el compromiso de continuidad.

En lo que concierne a las variables de estudio, el Clima Organizacional, se gesta desde la concepción que las personas como entes sociales necesitan conformar grupos; asimismo, se relaciona con personas, siendo dinámicas y cuyo comportamiento tiene un grado elevado de influencia sobre el entorno. Entonces el clima organizacional, el cual es también conocido como "*clima laboral*", precisado

como perspectivas participadas por los integrantes de un organismo con relación al trabajo, observando el ambiente en que se da, las interacciones personales producidas y las distintas regulaciones tanto formales como informales que involucran dicha tarea (Comité Técnico de Clima Organizacional, 2009; SERVIR, 2017; Saldaña, 2017).

Los autores Forehand y Gilmer (1964) definen el clima organizacional como la caracterización percibida por cada trabajador a través del cual describe su organización para distarla de otras, donde la estabilidad se presenta como una cuestión relativa en el tiempo y que puede tener cierto grado de influencia en el comportamiento de estas personas (Uribe Prado, 2015, p. 40). Otra definición es la brindada por Yachas (2017) donde pone de manifiesto que el clima organizacional viene a ser las apreciaciones cooperadas con los colaboradores sobre una entidad, las que están relacionadas a sus métodos organizacionales, llámese liderazgo, empatía, trabajo en equipo y motivación que asumen al trabajar (Orahulio Naupari, 2020).

Entre las características que este posee se puede mencionar a que tiene una cierta duración, a pesar de advertir cambios por circunstancias coyunturales; tiene un enérgico impacto sobre las actuaciones de las partes de la organización; afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización y es dañado por disímiles variables estructurales como el estilo de dirección, políticas y planes de gestión, entre otras (Comité Técnico de Clima Organizacional, 2009).

A lo mencionado se suman factores que van a influir en los distintos organismos, según Davis y Newstrom (1999) tenemos: motivación, actitudes, valores, satisfacción, cultura organizacional, involucramiento, liderazgo, estrés y conflicto. Es importante considerar que la motivación se ubica como un elemento importante dentro del comportamiento organizacional, es a través de este que se puede canalizar la energía, el esfuerzo y la conducta del servidor, lo cual le va a permitir sentirse productivo en relación con lo viene realizando, así como estimulado para conseguir el propósito de la organización (Ferragud, 2019).

Las dimensiones que son consideradas para clima organizacional se tiene la actitud, conducta, así como el comportamiento de las personas, en la ejecución de las acciones laborales, la motivación, el bienestar y deseo, a partir del equilibrio

dentro de la organización que se establece a través de objetivos o propósitos, tipo de funcionamiento y estructura así como la elucidación subjetiva del servidor por el tipo de liderazgo, las motivaciones personales así como las institucionales, presencia de conflictos y la resolución de los mismos de forma asertiva (León, 2020).

La medición de la cultura organizacional se realiza a través de tres variables: Potencial humano, Diseño organizacional (estructura) y Cultura de la Organización. Referirse a la potencialidad humana, es el que conforman las personas que se encuentran laborando en una institución; el diseño organizacional conformado por cuatro accionares simultáneos: objetivo común, acoplamiento de esfuerzos, designaciones, labores cotidianas y línea de autoridad; por último, la cultura de la organización está en función a las creencias, costumbres, valores dentro de la organización, que tienen injerencia en el accionar de los individuos (Padilla, 2020).

Es así que para la primera variable está en relación al sistema interior de la organización conformado por sujetos y grupos de diferentes dimensiones; con la segunda variable se incorporan cuatro denominadores que son comunes en la mayoría de las organizaciones: "coordinación de esfuerzos, un objetivo común, la división del trabajo y una jerarquía de autoridad, lo que generalmente denominan estructura de la organización" (Comité Técnico de Clima Organizacional, 2009, p.18); la tercera variable está relacionada con el ambiente donde se van a desarrollar las relaciones, normativa y los comportamientos de los servidores, que constituirán la cultura de la organización, de lo cual dependerá si la misma se convierte en productiva así como eficiente o lo contrario.

Teniendo estos puntos preliminares, se podrá considerar las 11 dimensiones: 1. Comunicación: basada en las redes comunicativas existentes dentro de la organización, así como la facilidad que tienen los servidores para hacer escuchar sus quejas por la dirección. 2. Conflicto y cooperación: referida al nivel colaborativo observado entre empleados en el ejercicio de sus actividades y apoyos materiales y humanos recibidos de la organización. 3. Confort: esmeros realizados por la dirección para instituir un entorno físico saludable y atractivo.

4. Estructura: Incorpora la perspectiva que poseen las partes de la organización sobre el número de reglas, ordenamientos, diligencias y otras limitantes a que se ven desafiados en el desarrollo de sus labores.
5. Identidad: sentimiento de pertenencia a la institución y que es un factor importante y valioso dentro de las organizaciones. En general, la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización” (p.21).
6. Innovación: Esta dimensión envuelve la constancia de una organización para probar cosas nuevas y de sustituir la forma de hacerlas.
7. Liderazgo: Influencia ejercitada por ciertas personas principalmente los jefes, en el proceder de otros para obtener resultados. No posee un esquema definido, pues va a depender de diversas situaciones que concurren en el medio social como valores, normas y procedimientos, igualmente es circunstancial.
8. Motivación: Representa las circunstancias que llevan a los dependientes a trabajar más o menos intensivamente adentro de la organización. Acopio de propósitos y expectativas de los individuos en su ambiente organizacional. Es un conjunto de repliegues y actitudes naturales del individuo que se exteriorizan por estímulos del medio.
9. Recompensa: medida que la organización esgrime, puede forjar un clima conveniente en la organización, siempre y cuando no se sancione sino se estimule al empleado a hacer conforme su trabajo y si es lo contrario se le inspire a corregirse en mediano plazo.
10. Remuneración: Esta figura se asienta en la forma en que se retribuye a los trabajadores.
11. Toma de decisiones: Evaluación de la indagación con que se dispone que es manipulada en las decisiones que se asumen a lo interno de la organización (Comité Técnico de Clima Organizacional, 2012).

Por otro lado, el compromiso organizacional es definido como la identificación e intervención de la persona con la corporación, asimismo el estudio del coste emanado como efecto de desertar a la organización; además expone impresiones de deber del individuo de sostenerse en la institución. También se puede definir como una condición psicológica que permite realizar una descripción de la relación producida entre cierto individuo y la organización donde esta se

desempeña con un enjuiciamiento personal por continuar o alejarse de la organización (García, 2018).

El compromiso organizacional presenta tres dimensiones: 1. Continuidad, la cual se basa en los costos, así como las necesidades. Entonces podemos referirnos a los vínculos que se obtuvieron en el proceso de invertir en el transcurso del tiempo, pero presentan pocas alternativas laborales. 2. Normativo, está en relación con la moral u obligación, la misma que es desarrollada por el servidor cuando este se siente retribuido o valorado por su organización; y 3. Afectivo, aquí se puede determinar los aspectos de deseo, así como afecto, los cuales son determinadas por ciertos estímulos, que influyen dentro del aspecto psicológico y emocional del servidor, lo cual le permite identificarse con la institución.

Las dimensiones planteadas según Meyer, Allen y Smith (1993), es decir, el compromiso afectivo, normativo y de continuidad (Mellado, 2019), indica que el primer compromiso extiende su dependencia laboral porque así lo quieren; el segundo refleja un sentimiento de compromiso por persistir en el empleo y el tercero se refiere a la cognición de los costos agrupados con la dejación de la organización (Hurtado-Arrieta, 2017).

De ahí que se hace necesario conceptualizar teorías afines que justifiquen el accionar de los individuos, el psicólogo americano Frederick Irving Herzberg propone la teoría de los dos factores también se le conoce como Teoría de los Factores de Higiene y Motivación en 1968, según el autor hay factores intrínsecos y extrínsecos, que motivan a las personas; al considerar el primero se está hablando de la parte personal y emotiva del individuo conocido también como factores motivadores; para el segundo caso son aquellos relacionados con el trabajo conocidos como higiénicos y que causan insatisfacción, se puede mencionar al ambiente donde se trabaja, el sueldo, la relación con los jefes o compañeros de trabajo, las prestaciones así como los reglamentos (Flores, 2017).

Es así como este segundo factor, es de responsabilidad de las instituciones; de estos depende brindar facilidades, ambientes saludables para trabajar, sueldos adecuados, horarios accesibles; de lo cual dependerá el logro de los objetivos que se haya planteado la organización. En cambio los factores intrínsecos están enteramente vinculados con el servidor, dependen enteramente de él.

III. METODOLOGÍA

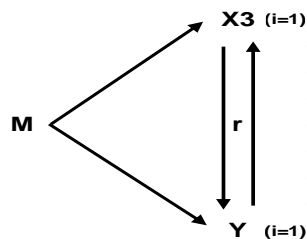
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Aplicativa, la cual permite el análisis de un evento o situación determinada a la que es sometida el objeto de estudio (Arias, 2020). Según el tiempo a desarrollarse será seccional, porque la información se obtendrá en un momento dado (Hernández y Mendoza, 2018).

3.1.2. Tipo de diseño

Diseño no experimental descriptiva-correlacional con un corte transversal, porque pasa por la observación del fenómeno, como este se da en su estado natural, es decir, no se conduce a las variables estudiadas (Supo y Zacarías, 2020)



Donde:

M : personal que labora en un Hospital

$X^3(i=1)$: Clima laboral y sus dimensiones como: Potencial humano, diseño organizacional y cultura de la organización

$Y(i=1)$: compromiso organizacional

r : relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Clima laboral

Dimensiones

- ✓ Cultura de la organización
- ✓ Diseño organizacional
- ✓ Potencial humano

Variable 2: Compromiso organizacional

Dimensiones

- ✓ Componente afectivo
- ✓ Componente de continuidad
- ✓ Componente normativo

Operacionalización ver anexo 1

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Conformada por todo el personal de salud que se encuentra laborando en un hospital de la provincia Rodríguez de Mendoza Amazonas, periodo mayo – junio 2022, y que ascienden a 80. La población es considerada como un conglomerado que ostentan peculiaridades usuales (Hernández y Mendoza, 2018).

Cuadro 1

Población según grupo ocupacional

Id	Grupo ocupacional	Cantidad
1	Profesional médico	09
2	Profesional de obstetricia	05
3	Profesional de enfermería	11
4	Otros profesionales	07
5	Técnicos en enfermería	30
6	Técnico de laboratorio	05
7	Piloto/conductor de ambulancias	03
8	Personal administrativo	05
9	Personal de servicio	05
Total		80

Nota. Este cuadro muestra el número de servidores que laboran en el HMA (Oficina de Recursos humanos, 2022).

Criterios de selección

Criterios de inclusión

- Personal que a la fecha se encuentra en calidad de nombrado o contratado bajo cualquier modalidad.
- Personal que se encuentra realizando labores de manera presencial en la organización
- Que tengan trabajando en la organización un tiempo mayor a seis meses.
- Aquellos que deseen participar en la investigación y firmen el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Personal que tenga laborando en la organización un tiempo menor a seis meses.
- Personal que no se encuentra realizando labores de manera presencial en la organización
- Aquellos que no deseen participar o que no hayan firmado el consentimiento informado.

3.3.2. Muestreo

Se empleo el no probabilístico-intencional, por que estuvo dado por el investigador dependiendo de las características que se habían planteado en el estudio.

3.3.3. Unidad de Análisis

Para efectos de la investigación, estuvo constituida por cada uno de los elementos de la población, en este caso fueron todos los servidores de un hospital de la provincia Rodríguez de Mendoza Amazonas, durante el período mayo – junio 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La encuesta que permitió adquirir los datos relevantes, dando a saber la valoración de un determinado dependiente (Arias, 2020)

El instrumento es una herramienta que faculta la obtención de información con respecto a la muestra (Hernández y Mendoza, 2018)

Instrumento

El cuestionario permitió formular interrogantes para el cálculo de las variables estudiadas (Arias, 2020)

El instrumento fue elaborado por el Comité Técnico de Clima Organizacional, validado por juicio de expertos, así como por un focus group, la parte estadística tuvo al Alfa de Cronbach como estadístico de prueba con un valor cerca del 1, es decir, es confiable; este consta de 28 ítems distribuidas en 11 dimensiones. Es anónimo, confidencial y auto aplicable, tipo Likert, adicionalmente se le incrementa 6 preguntas para establecer el nivel de sinceridad Score Lee o Escala de sinceridad.

El instrumento tiene dos partes: los datos generales (12 ítems), adicionalmente se incorpora los criterios y puntaje para cada ítem (va desde el 1 hasta el 4).

La segunda parte cuenta con 28 ítems, las cuales están divididas en tres dimensiones: 1. Cultura de la organización (8 ítems), 2. Diseño organizacional (9 ítems) y 3. Potencial humano (11 ítems); adicionalmente se presenta una escala de sinceridad (6 ítems).

La baremación está dada por la puntuación que se le asigna a cada respuesta por parte de los servidores; la evaluación se cuantifica como no saludable (menos de 56 puntos), por mejorar (56 a 84 puntos) y saludable (más de 84 puntos), al finalizar se obtendrá un rango de puntuación de 28 a 112, siendo ubicado en cualquiera de los tres niveles.

La escala de compromiso organizacional originalmente fue diseñada por Meyer y Allen (1991), posteriormente se realizó una adaptación por Pérez (2018) para personal de salud del hospital dos de mayo, fue validado por juicio de expertos y sometido a una prueba piloto, se empleó el estadístico Alfa de Cronbach de 0.707 lo cual indica que es confiable; dicho instrumento consta de tres dimensiones distribuidas en 18 ítems: Compromiso afectivo (6 ítems), Compromiso de continuidad (6 ítems) y Compromiso normativo (6 ítems).

La categorización para compromiso organizacional se mide en tres niveles bajo (18-42 puntos), medio (43-67 puntos) y alto (68-90 puntos).

3.5. Procedimientos

Se solicitó a un Hospital de la Provincia Rodríguez de Mendoza Amazonas, la autorización respectiva para realizar las entrevistas a los servidores que cumplen con los criterios de selección.

Admitida la solicitud, se convocó a una reunión con el propósito de socializar el instrumento, así como la firma del consentimiento informado.

El instrumento se aplicó de manera virtual; su llenado tuvo una duración máxima de 30 minutos. Link: <https://forms.gle/4tUYRxjhKCAAdHhDF6>

La información conseguida fue manejada, en estricta discreción y solo fue manipulada con fines de investigación.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis de los datos, se efectuó a través del software estadístico SPSS 26, los resultados fueron exhibidos en tablas de cruzadas o de

contingencia, considerando la media, desviación estándar, error típico de la media y la mediana; los datos fueron sometidos a la prueba de Kolmogórov-Smirnov para establecer su normalidad, la contrastación de la hipótesis se realizó a través de Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

La Universidad Cesar Vallejo (UCV), está normada bajo principios éticos, cuyo propósito de cumplir los estándares de calidad que el rigor científico lo requiere, donde se tiene a:

La Beneficencia procura asegurar y avalar el bienestar de cada uno de los individuos que asisten al estudio.

No maleficencia está referida a la actuación de un análisis anterior sobre los posibles conflictos a que están siendo subyugados cada uno de los colaboradores, con la intención de salvaguardar la probidad tanto física como psicológica.

Autonomía, principio ético en investigación que está sujeta a la capacidad que tiene el colaborador, optando retirarse en el instante que así lo estime.

Justicia, toda persona que está sumergida en la exploración debe receptor un trato igualitario, sin excepciones.

Es por lo que, durante el desarrollo de toda la investigación, se siguieron los modelos de cumplimiento basado en los principios del acuerdo de Helsinki, así como el Código de Conducta del Informe Belmont, emitido por el CIOMS (2015).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Relación entre el nivel de clima laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de un hospital de la provincia Rodríguez de Mendoza Amazonas, 2022

Nivel de Clima Laboral	Compromiso Organizacional							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
No saludable	0	0	3	11.5%	0	0.0%	3	3.8%
Por mejorar	0	0	23	88.5%	37	68.5%	60	75.0%
Saludable	0	0	0	0.0%	17	31.5%	17	21.3%
Total	0	0	26	32.5%	54	67.5%	80	100.0%

Nota. Data de resultados. Cuestionario aplicado del 23-05-2022 al 01-06-2022

Valor - Rho de Spearman	Significación (bilateral)
0.424	0.000 ^c
c. Se basa en aproximación normal.	

Los resultados manifiestos en la Tabla 1, establecen que del 100% de los entrevistados para la variable clima laboral el 3.8% (3) lo contempla como no saludable; el 75% (60) que está por mejorar y 21.3% (17) es saludable; con relación al compromiso organizacional podemos diferenciar que el 32.5% (26) refiere que el nivel es medio; y el 67.5% (54) es alto. Otro aspecto mostrado es el nivel de significancia alto según el estadístico Rho de Spearman (0.424 y una Sig.=0.000) dándole mayor peso al nivel de correlación entre las variables (88.5%).

Tabla 2

Nivel de clima laboral de los trabajadores de un hospital de la provincia Rodríguez de Mendoza Amazonas, 2022

Clima Laboral	Frecuencia	Porcentaje
No Saludable	3	3.8
Por Mejorar	60	75.0
Saludable	17	21.2
Total	80	100.0

Nota. Base de datos. Cuestionario aplicado del 23-05-2022 al 01-06-2022

En la Tabla 2 valora el nivel de clima laboral, donde nos muestra que del 100% (80) de entrevistados, un 3.8% (3) lo considera no saludable; el 75.0% (60) que está por mejorar; un 21.2% es saludable. Cabe mencionar que para medir el clima laboral se tuvo en consideración tres dimensiones como son la cultura de la organización, el diseño organizacional y el potencial humano; para la primera el 61.3% considero que era saludable, para la segunda el 66.3% que estaba por mejorar y para la tercera el 27.5% era no saludable y el 60% por mejorar, es por ello que se pudo identificar según la percepción del trabajador de salud el nivel de clima laboral.

Tabla 3

Nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de un hospital de la provincia Rodríguez de Mendoza Amazonas, 2022

Compromiso Organizacional	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.0
Medio	26	32.5
Alto	54	67.5
Total	80	100.0

Nota. Base de datos. Cuestionario aplicado del 23-05-2022 al 01-06-2022

En la Tabla 3, se establecen que del 100% (80) servidores que participaron en la entrevista, el 32.5% (26) es medio; y 67.5% es alto. Con relación al compromiso organizacional de trabajaron tres componentes, el afectivo, el de continuidad y el normativo. Según lo indicado el 82.5% refería un nivel de compromiso alto en la dimensión afectiva, así como el 65% para la dimensión continuidad y el 73.8% para la dimensión del compromiso normativo, es por lo que se pudo identificar el nivel de compromiso de los trabajadores de salud.

Tabla 4

Relación entre el clima laboral en su dimensión potencial humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de un hospital de la provincia Rodríguez de Mendoza Amazonas, 2022

Dimensión 1. Potencial Humano	Compromiso Organizacional							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
No Saludable	0	0	14	53.8%	8	14.8%	22	27.5%
Por mejorar	0	0	12	46.2%	36	66.7%	48	60.0%
Saludable	0	0	0	0.0%	10	18.5%	10	12.5%
Total	0	0	26	32.5%	54	67.5%	80	100.0%

Nota. Base de datos. Cuestionario aplicado del 23-05-2022 al 01-06-2022

Valor - Rho de Spearman	Significación (bilateral)
0.442	0,000 ^c
c. Se basa en aproximación normal.	

Los resultados que se muestran en la Tabla 4, establecen que del 100% (80) de los entrevistados para la D1. Potencial humano de la variable clima laboral; el 27.5% (22) considera que esta no saludable; el 60% está por mejorar; y el 12.5% es saludable; para la variable compromiso organizacional se puede prestar atención en el 32.5% (26) que refieren tener un compromiso medio; y el 67.5% alto. Evaluando el nivel de significancia con el estadístico Rho de Spearman (Rho 0.442 y la Significancia 0.000) se evidencia que existe un grado de correlación alto y significativo, existiendo la razón cruzada de mayor preponderancia la D1 Potencial humano por mejorar y el Compromiso Organizacional alto (66.7%).

Tabla 5

Relación entre el clima laboral en su dimensión diseño organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de un hospital de la provincia Rodríguez de Mendoza Amazonas, 2022

Dimensión Diseño Organizacional	Compromiso Organizacional							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
No Saludable	0	0%	1	3.8%	0	0.0%	1	1.3%
Por mejorar	0	0%	23	88.5%	30	55.6%	53	66.3%
Saludable	0	0%	2	7.7%	24	44.4%	26	32.5%
Total	0	0%	26	32.5%	54	67.5%	80	100.0%

Nota. Base de datos. Cuestionario aplicado del 23-05-2022 al 01-06-2022

Valor - Rho de Spearman	Significación (bilateral)
0.384	0.000 ^c
c. Se basa en aproximación normal.	

En la Tabla 5, se establece que del 100% de entrevistados el 1.3% (1) pone de manifiesto que el clima laboral para la D2 es no saludable; el 66.3% (53) está por mejorar; y el 32.5% (26); al evaluar el CO este manifestó que un 32.5% (26) su compromiso es medio; y un 67.5% (54) es alto. Otro aspecto evaluado es el nivel de significancia a través del estadístico de Correlación de Spearman (Rho 0.385 y Sig. 0.00) se encuentran por debajo del 5% siendo altamente significativo, sustentándose en la razón cruzada con mayor peso en la D2 Diseño Organizacional por mejorar y el compromiso organizacional medio.

Tabla 6

Relación entre el clima laboral en su dimensión cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de un hospital de la provincia Rodríguez de Mendoza Amazonas, 2022

Dimensión 3. Cultura Organizacional	Compromiso Organizacional							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
No Saludable	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Por mejorar	0	0%	21	80.8%	20	37.0%	41	51.2%
Saludable	0	0%	5	19.2%	34	63.0%	39	48.8%
Total	0	0%	26	32.5%	54	67.5%	80	100.0%

Nota. Base de datos. Cuestionario aplicado del 23-05-2022 al 01-06-2022

Correlación de Spearman	Significación (bilateral)
0.410	0.000 ^c
c. Se basa en aproximación normal.	

Los resultados que se muestran en a Tabla 6, que del 100% (80) entrevistados el 51.2% (41) refiere que el clima laboral en la D3., Cultura Organizacional esta por mejorar; y el 48.8% (39) es saludable. Para la variable CO el 32.5% (26) asume un compromiso medio; y el 67.5% (54) alto. Evaluando el nivel de significancia, se puede establecer según el estadístico de Correlación de Spearman (Rho 0.410 y Sig. 0.000) es altamente significativo, el cual se soporta en el cruce de mayor entre la D3. Cultura Organizacional por mejorar y el compromiso organizacional medio (80.8%).

V. DISCUSIÓN

La aplicación de los instrumentos que consintieron medir las variables Clima Organizacional así como Compromiso Organizacional, ha permitido establecer que efectivamente existe una relación significativa alta, es así, que para cumplir con el objetivo general, se tuvo que contrastar la hipótesis planteada, en donde con un nivel de significancia del 95% y con un p_valor de 0.00009 de acuerdo al estadístico de prueba Correlación de Spearman, valor que estaba por debajo del 5%, estableció que existía un alto grado de correlación entre ambas variables, es decir, sí existe un clima laboral saludable el compromiso organizacional es elevado.

El clima laboral forma parte de toda organización, cabe mencionar que cada individuo acude con sus propias características, así como le precede su cultura, todo esto es asociado a un espacio donde se desarrollan actividades propias del quehacer laboral, desde esta perspectiva podemos hacer mención que la presente investigación parte de esa concepción, enmarcados en condiciones distintas, supeditadas a la emergencia sanitaria vivida en los dos últimos años.

Es por ello, que hablar sobre el clima organizacional, necesariamente se debe mencionar la conformación de grupos dentro de cualquier organismo de trabajo, así como las percepciones que estos tienen sobre la institución (Comité Técnico de Clima Organizacional, 2009; SERVIR, 2017).

Autores como el ecuatoriano Ramos y Tejera (2017) ponen de manifiesto la importancia que tiene la realización de este tipo de estudios, al mismo tiempo refiere que en su investigación demostró que existía una estrecha relación entre la cultura y el clima en las distintas instituciones donde aplicó un instrumento tipo inventario, el mismo que estuvo sujeto a la percepción de los distintos entrevistados (832), dando como resultado que el clima era débil, lo que no les permitía tomar decisiones en beneficio de la organización.

Los niveles de clima laboral dentro de la institución muestran que de los 80 entrevistados, el 75% refirió que está por mejorar, apreciación enmarcada en las relaciones, así como en la resolución de los conflictos.

El clima laboral surge como resultado sea de forma directa o indirecta de las condiciones en las que se desarrolla el trabajo, aquí se estaría hablando de las características que este posee y son sensible a las percepciones de los trabajadores (Ramos y Tejera, 2017); aspectos que también han sido estudiados por autores como Martínez et al. (2020) donde se especifica que parte de características primordiales son el compañerismo, apoyo y colaboración.

No cabe duda, que el clima laboral se gesta del vínculo que surge entre las personas que trabajan en un mismo lugar, donde la motivación es parte fundamental de la convivencia en condiciones saludables (Barzola-Zambrano et al., 2017). Es por ello por lo que también se evalúan los riesgos psicosociales que se presentan. Moreira-Valencia (2017), especifica que ciertas condiciones como la carga laboral, el esfuerzo y las dificultades que se presentan diariamente influyen en el clima laboral provocando un desequilibrio emocional en el trabajador.

Según los datos obtenidos, los entrevistados asumen que el clima laboral debería mejorar, dato que es similar a Ramos y Tejera (2017) pues sus resultados arrojaron que este era débil dentro de su organización, otro dato importante es lo considerado por Zambrano (2018) quien menciona que las condiciones de trabajo deben estar en conjunción con las actividades que se pretende desarrollar; se está frente a la crítica del sistema en relación a las condiciones en que el personal de salud se desenvuelve, siendo necesario que este tenga lo mínimo requerido para cumplir con sus funciones, siendo la motivación parte importante para la mejora en su desempeño y compromiso con la institución.

Asimismo, se evalúa el nivel de compromiso organizacional, donde la información muestran que del 100% (80) servidores que participaron en la encuesta, el 67.5% de los entrevistados refería tener un alto grado de compromiso; y el 32.5% un grado medio, lo cual permite que se haga referencia a ciertas consideraciones referidas al compromiso organizacional.

Hablar de compromiso organizacional, hace referencia al grado de pertenencia que tienen cada uno de los trabajadores para con su institución; para realizar una mejor evaluación sobre esta condición es importante dimensionar la variable, es por lo que se consideran tres aspectos: el afectivo, el de continuidad y

el normativo, dimensiones que fueron sostenidas por Meyer, Allen y Smith (1993) y actualizadas por (Mellado, 2019).

Es así, que si un individuo siente que es considerado por su institución suele involucrarse y hacer como suyo los objetivos que esta se plantea, iniciándose el proceso de pertenencia hacia su organización, aun sabiendo que siempre existirán las mejores condiciones para trabajar, es por lo que se puede apreciar que a pesar de considerar que el clima laboral está por lograr un mejoramiento del nivel de compromiso es alto en los participantes del estudio.

Considerando los resultados obtenidos, se puede mencionar a Fuentes et al. (2020) quien presentó datos similares el cual no solo le atribuye a la formación del profesional sino además a las condiciones que le ofrece la organización. Nuevamente se toma como punto de inicio, la percepción del servidor, su grado de comodidad al encontrarse en determinado ambiente de trabajo, aquí se está frente a factores económicos, estructurales, culturales que podrían de algún modo afectar el desarrollo de las actividades de cada servidor (Ramos y Tejera, 2017).

Los resultados mostrados para la dimensión 1 potencial de la variable clima organizacional, establecen que del 100% (80) de los entrevistados; el 27.5% (22) considera que está no saludable; el 60% está por mejorar; y el 12.5% es saludable; para la variable compromiso organizacional se puede prestar atención en el 32.5% (26) que refieren tener un compromiso medio; y el 67.5% alto. Evaluando el nivel de significancia según Rho de Spearman (Rho 0.442 y la Significancia 0.000) se evidencia que existe un grado de correlación alto y significativo, existiendo la razón cruzada de mayor preponderancia la dimensión 1 Potencial humano por mejorar y el Compromiso Organizacional alto (66.7%).

Es indiscutible que el ser humano es un valor incalculable en toda organización, muchos de los estudios están basados en esta condición específica.

Las personas se constituyen como la fuente principal para desarrollar diversas actividades, hasta el momento el hombre no puede ser remplazado por maquinas en su totalidad, aún se requiere que estos posean conocimientos específicos para llegar a manejar la complejidad de las mismas; sin embargo, este no es ajeno a sentirse motivado por las diversas emociones con las que se enfrenta

cotidianamente, entonces pasamos a referirnos a las actitudes que se puede mostrar ante cualquier evento, las personas dependiendo del momento en que se encuentran reaccionaran adecuada o inadecuadamente, es por ello que los eventos que se suscitan en un centro de trabajo permite generarse cierto grado de percepción tal o cual hecho, orientando a que se sienta a gusto o no.

Es por lo que se trae como acotación a Barzola-Zambrano et al. (2017), quien pone de manifiesto que el 53% de sus entrevistados no se sentían a gusto con el equipo con el cual tenía que trabajar, así como un 53% no sentía confianza en su organización.

Otro autor Ruíz-Gómez (2021) concluyó que a mejor clima laboral mayor cumplimiento de metas, estadística que se apoya en un nivel de significancia del 95% y con un p -valor de 0.000040 según la Correlación de Spearman, la cual está en un rango inferior al 5% estableciendo la existencia de un alto grado de correlación entre las variables, es decir, si existe un clima laboral según la dimensión potencial humano saludable, el compromiso organizacional será elevado.

Los resultados mostrados, establecen que del 100% de entrevistados el 1.3% (1) pone de manifiesto que el clima laboral para la D2 diseño organizacional es no saludable; el 66.3% (53) está por mejorar; y el 32.5% (26); al evaluar el compromiso organizacional este manifestó que un 32.5% (26) su compromiso es medio; y un 67.5% (54) es alto. Otro aspecto evaluado es el nivel de significancia a través del estadístico de Correlación de Spearman (Rho 0.385 y Sig. 0.00) se encuentran por debajo del 5% siendo altamente significativo, sustentándose en la razón cruzada con mayor peso en la D2 Diseño Organizacional por mejorar y el compromiso organizacional medio

El diseño de las organizaciones parte por cuatro condiciones específicas, desde un objetivo común hasta la línea de autoridad (Padilla, 2020), cada situación permite que los individuos que conforman la organización se identifiquen y adopten un sentido de pertenencia (García, 2018), lo cual ayudará al cumplimiento de los objetivos; una institución con características de una clima laboral inadecuado,

facilitará la migración del personal idóneo y competente, afectando el cumplimiento de sus objetivos.

Información que es similar a la publicada por Ruíz-Gómez (2021), puesto que el 69.6% percibía un clima laboral favorable; sin embargo, otro dato no muy parecido fue el obtenido por Orderique (2018) donde solo se obtuvo un 36.1% en esta condición y Saldaña (2017) encontró que el 65% indicaba que este presentaba un nivel medio.

Los resultados que se obtuvieron mostraron que de 41 entrevistados el 51.2% y 48.8% asume un compromiso de medio hacia alto con la organización, para ambos casos esta debería mejorar; sin embargo, de los 39 restantes el 87.2% presenta un compromiso alto, considerando que la cultura de la organización es saludable.

Al realizarse la contrastación de la hipótesis, con un nivel de significancia del 95% y con un p_valor de 0.000160 según es estadístico de prueba Correlación de Spearman, la cual está por debajo del 5%, estableciéndose que existe un alto grado de correlación entre las variables, es decir, si existe un clima laboral según la dimensión cultura organizacional saludable el compromiso organizacional será elevado.

La cultura de una organización se mide desde tres aspectos: el diseño, el personal y la estructura organizativa, cada una de ellas tiene características propias, donde se parte de las relaciones interpersonales, la actitud, motivación y los valores; sin embargo, hay que mediar con que el ser humano es un ente social, que maneja características peculiares que pueden ser difíciles de sobrellevar, si contemplamos estas circunstancias sabremos que la psiquis de la persona, puede ser variable y condicionante a sus emociones (Davis y Newstrom, 1999).

Autores como Bocanegra (2019) aplicó un instrumento de Sonia Palma en dos grupos de servidores divididos según tipo de contrato, según los datos que se obtuvieron estableció que solo el 40% de los entrevistados percibía un clima laboral favorable; datos que en cierto modo es coincidente o similar con el obtenido por Bravo (2019), quien estableció que clima organizacional es desfavorable en 81%, así también Ramos y Tejera (2017) estableció que el clima era débil; sin embargo,

cada autor halló que la variable clima laboral era estadísticamente significativa y se correlacionaba, con cumplimiento de metas, satisfacción y cultura de la organización.

Las circunstancias que son vividas por el personal de salud en la actualidad demuestran que afecta el clima laboral en sus distintas dimensiones, lo cual dificulta o limita las investigaciones, al estar en estrecha relación con el comportamiento de cada persona, donde el estado anímico de la misma, permite o no acceder a las personas, esta se puede constituir como una de las principales limitaciones para acceder a la información que estos pueden proporcionar. Cabe mencionar, que puede limitar la obtención de apreciaciones, pero desde un punto de retraso, es decir para esta situación sería la ampliación en el tiempo para la recolección de la información.

Lo mencionado demuestra, que las personas están sujetas a motivaciones, las cuales pueden ser positivas o negativas, manifestándose en el comportamiento a través de sus actitudes, estas motivaciones se dan en aspectos laborales así como personales, que van a influenciar en el grado de identificación con la institución donde laboran, no cabe duda de que el ser humano al ser un ente social se ve afectado por el entorno donde este se desenvuelve.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe una relación directa entre el clima laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de un hospital de la provincia Rodríguez de Mendoza Amazonas, esto reflejado en un coeficiente de Rho Spearman de 0.424 (correlación moderada) y un nivel de significancia $p < 0.05$
2. Con relación al nivel de clima laboral se ha logrado identificar según la percepción del personal de salud que este se encuentra por mejorar, el cual se ve reflejado en mayor proporción en las dimensiones diseño organizacional así como potencial humano (tabla 3).
3. En relación con el nivel de compromiso organizacional se ha logrado identificar, que para el personal de salud este es alto, el mismo que se ha visto reflejado en sus tres dimensiones, el componente afectivo, el componente de continuidad y el componente normativo (tabla 4).
4. Se determinó que existe una relación directa entre el clima laboral en su dimensión potencial humano y el compromiso organizacional en los trabajadores de un hospital de la provincia de Rodríguez de Mendoza Amazonas, esto según lo reflejado por el coeficiente de Rho Spearman de 0.442 (correlación moderada) y un nivel de significancia $p_valor < 0.05$.
5. Se ha logrado determinar que existe una relación directa entre el clima laboral en su dimensión diseño organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de un hospital de la provincia de Rodríguez de Mendoza Amazonas, esto según lo reflejado por el coeficiente de Rho Spearman de 0.384 (correlación baja) y un nivel de significancia $p_valor < 0.05$.
6. Se ha logrado determinar que existe una relación directa entre el clima laboral en su dimensión cultura de la organización y el compromiso organizacional en los trabajadores de un hospital de la provincia de Rodríguez de Mendoza Amazonas, esto según lo reflejado por el coeficiente de Rho Spearman de 0.410 (correlación moderada) y un nivel de significancia $p_valor < 0.05$.

VII. RECOMENDACIONES

1. A nivel de las instancias regionales, se recomienda la implementación de la evaluación permanente del clima laboral dentro de las diversas instituciones que están bajo su rectoría.
2. A los equipos de gestión de las IPRESS, se les sugiere elaborar el Plan de Implementación del Clima Organizacional y ser emitido a la Red correspondiente para su aprobación con acto resolutorio en un plazo no mayor a 6 meses.
3. Al equipo implementador de las IPRESS, se les sugiere solicitar la capacitación sobre la formulación de proyectos de mejora continua que permita abordar la problemática institucional sobre Clima Laboral.
4. Al personal de salud, se les sugiere participar activamente en todas las actividades programadas en el proceso de implantación de las propuestas de mejora en aras de fortalecer y lograr un clima laboral saludable.

REFERENCIAS

- Arias Gonzales, J. L. (2020). *Proyecto de tesis Guía para la elaboración*. CONCYTEC. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2236>
- Barzola-Zambrano, I. I., Barzola-Véliz, V. M., y Flores-Barzola, W. J. (2017). Factores del clima laboral que influyen en el rendimiento de los trabajadores del sector público en el Ecuador. *Dominio de Las Ciencias*, 3(3), 917–937. <https://doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.3.jun.917-937>
- Bocanegra Morán, Y. C. (2019). *Clima laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo Trujillo 2019* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37605>
- Bravo Saucedo, M. (2019). *Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la red de servicios de salud Chiclayo, 2018* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29572>
- Comité Técnico de Clima Organizacional. (2009). *Documento Técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional*. Ministerio de Salud de Perú.
- Fernández-Oliva, D., Revilla-Velásquez, M. E., Kolevic-Roca, L. A., Cabrejos-Castilla, I., Muchaypiña-Gallegos, I., Sayas-Avilés, I., Chávez-Conde, L., y Mamani-Urrutia, V. A. (2019). Clima organizacional y satisfacción del usuario externo en los servicios de hospitalización del Instituto Nacional de Salud del Niño, 2017. *Anales de La Facultad de Medicina*, 80(2), 188–192. <https://doi.org/10.15381/ANALES.802.15745>
- Ferragud, C. E. (2019). *Propuestas para mejorar el clima laboral y resolución de situaciones conflictivas* [Trabajo final de grado, Universidad Siglo 21]. <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/16876>
- Flores Buendía, F. (2017). *El compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Red de Salud del Rímac, Lima, 2016* [Tesis de Maestría, Universidad

César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/6139>

Fuentes, C. L., López, D. D., y Moya, F. O. (2020). Compromiso organizacional como estrategia de cambio en hospitales públicos de Colombia y Venezuela. *Revista Espacios*, 41(22), 316–327. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p22.pdf>

García Corzo, I. A. (2018). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de un servicio médico privado en Lima – 2018* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14196>

Hernández Sampieri, R., y Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. *Mc Graw Hill* (Vol. 1, Mexico).

Huded, C., Rasquinha, S., y Rao, P. (2021). Psychological impact of COVID-19 on medical interns - Findings from a nationwide survey. *Journal of Education and Health Promotion*, 10(1). https://doi.org/10.4103/JEHP.JEHP_33_21

Hurtado-Arrieta, M. (2017). *Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura* [Tesis de Licenciatura, Universidad de Piura]. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf?sequence=1

León Rojas, E. (2020). *Clima Organizacional y Nivel de Satisfacción Laboral en trabajadores de la Clínica Odontológica PNP Angamos* [Tesis Doctoral, Universidad San Pedro].

Martínez Cortes, E., Molina Rodríguez, J. F., y Parada Toro, I. (2019). Clima Organizacional: estudio de caso en un Centro de Salud del primer nivel de atención Morelos México. *Horizonte Sanitario*, 18(3), 347–356. <https://doi.org/10.19136/hs.a18n3.3197>

Mellado, G. (2019). *Validación de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de una cadena de restaurantes* [Tesis de

Licenciatura, Universidad Federico Villarreal].
<http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/3576>

Moreira-Valencia, J. E. (2017). Estudio de factores psicosociales que inciden en el clima laboral en fundación de adultos mayores de la ciudad de Manta. *Polo Del Conocimiento*, 2(9), 167–191. <https://doi.org/10.23857/PC.V2I9.538>

Orahulio Naupari, C. Y. (2020). *Clima organizacional y calidad del servicio de los trabajadores en un establecimiento de salud del distrito de San Martín de Porres 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49094>

Orderique Chamochumbi, L. C. D. R. (2018). *Clima laboral y satisfacción laboral en el grupo ocupacional: técnicos en enfermería del Hospital Regional Lambayeque – Chiclayo, 2016* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/34547>

Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Impacto de la COVID-19 en cadenas mundiales de suministro en América Latina: Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay*. http://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_771742/lang--es/index.htm

Organización Panamericana de la Salud. (2010). *Salud de los Trabajadores: Recursos - Preguntas Frecuentes*. OPS. https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es

Padilla Montes, F. M. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal profesional de enfermería. Hospital San José del Callao* [Tesis Doctoral, Universidad Nacional del Callao]. <http://hdl.handle.net/20.500.12952/5076>

Pérez, M. (2018). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral del personal asistencial del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima, 2018* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/15301>

- Ramos, V., y Tejera, E. (2017). Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en Ecuador. *Acción Psicológica*, 14(2), 225–240. <https://doi.org/10.5944/ap.14.2.17046>
- Redacción EC. (2021). *El 73% de trabajadores peruanos quiere cambiar de empleo, según encuesta*. EL COMERCIO; NOTICIAS EL COMERCIO PERÚ. <https://elcomercio.pe/economia/peru/empleo-peru-el-73-de-trabajadores-peruanos-quiere-cambiar-de-empleo-segun-encuesta-salario-pago-estres-clima-laboral-nndc-noticia/>
- Ruiz Gómez, N. E. (2021). *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegi-EsSalud, Lambayeque-Perú, 2019* [Tesis de Maestría, Universidad del Pacífico]. <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2912>
- Saldaña Labajos, A. (2017). *Clima laboral y satisfacción laboral en el profesional de salud de emergencia del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales Lima 2016* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8718>
- SERVIR. (2017). *Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE*. Gobierno del Perú. <https://www.gob.pe/institucion/servir/normas-legales/1240909-150-2017-servir-pe>
- Supo, J., y Zacarías, H. (2020). Metodología de la Investigación Científica: Para las Ciencias de la Salud y las Ciencias Sociales. *Bioestadístico EIRL* (Tercera).
- Turizo Indaburi, A., y Ruiz Cruz, Y. (2020). *Análisis del clima organizacional en la prestación de servicios de salud y cómo influye en la calidad de la atención* [Tesis de Maestría, Universidad Santiago de Cali]. <https://repository.usc.edu.co/handle/20.500.12421/5068>
- Uribe Prado, J. F. (2015). *Clima y ambiente organizacional Trabajo, salud y factores psicosociales* (1°). El Manual Moderno.
- Zambrano Montesdeoca, Lady. (2018). *Clima Organizacional en el Talento Humano*

de las Instituciones Hospitalarias, Manabí – Ecuador. *Quipukamayoc*, 26(50), 11. <https://doi.org/10.15381/quipu.v26i50.14720>

Zhang, Y., y Ma, Z. F. (2020). Impact of the COVID-19 Pandemic on Mental Health and Quality of Life among Local Residents in Liaoning Province, China: A Cross-Sectional Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7). <https://doi.org/10.3390/IJERPH17072381>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Título: Clima laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de un hospital de la provincia Rodríguez de Mendoza Amazonas, 2022

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de dimensiones
Clima laboral	Conjunto de factores internos y externos del ambiente laboral que concurren en la definición de los procesos productivos y de crecimiento de las instituciones (MINSA, 2012)	Conjunto de particularidades divisadas por los trabajadores para referirse hacia una organización y diferenciarlas de otras, que se obtiene como resultado de la aplicación del cuestionario del clima organizacional	Cultura de la organización	Conflicto y Cooperación Motivación Identidad	Ordinal No saludable (Menos de 16 pts.) Por mejorar (16-24 pts.) Saludable (Más de 24 pts.)
			Diseño organizacional	Estructura Comunicación organizacional Remuneración Toma de decisiones	Ordinal No saludable (Menos de 18 pts.) Por mejorar (18-27 pts.) Saludable (Más de 27 pts.)
			Potencial humano	Confort Innovación Liderazgo Recompensa	Ordinal No saludable (Menos de 22 pts.) Por mejorar (22-33 pts.) Saludable (Más de 33 pts.)

Compromiso organizacional	Estado psicológico que representa la correspondencia entre una persona y una institución y que es capaz de influir en la decisión de continuar o dejar la organización.	Resultado de aplicar escala valorativa de la satisfacción laboral.	Componente Afectiva	Satisfacción de necesidades Expectativas Sensación de pertenencia Sueldo y prestaciones	Bajo = 06 – 13 puntos Medio = 14 – 22 puntos Alto = 23 – 30 puntos
			Componente de Continuidad	Financieros Físicos Psicológicos Familia Pertenencia Problemas	Bajo = 06 – 13 puntos Medio = 14 – 22 puntos Alto = 23 – 30 puntos
			Componente Normativo	Lealtad Moral Implicancias Vida laboral Difícil dejar la empresa	Bajo = 06 – 13 puntos Medio = 14 – 22 puntos Alto = 23 – 30 puntos

Anexo 2

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA DE POSGRADO

Clima laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de un hospital de la provincia de Rodríguez de Mendoza Amazonas, 2022

Cuestionario sobre Clima Organizacional

(Elaborado por el Comité Técnico de Clima Organizacional, 2012 – MINSa. R.M.N°626 –
2015/MINSa)

I. DATOS GENERALES

1. Edad:
2. Sexo: Femenino () Masculino ()
3. Grupo ocupacional: Administrativo () Asistencial ()
4. Profesión:
5. Condición: Nombrado () Contratado ()
6. Tiempo trabajando en la institución:
7. Tiempo trabajando en el puesto actual:

II. CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Instrucciones: A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con su institución. Siguiendo sus propios sentimientos acerca de la entidad para la que trabaja, marque con un aspa (X), solo una alternativa, la que mejor refleje su percepción al respecto. Gracias

Nunca (N): 1 A veces (AV): 2 Frecuentemente (F): 3 Siempre (S) 4

Ítem	Preguntas	N	AV	F	S
DIMENSIÓN 1: Cultura de la organización					
1	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.				
2	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.				
3	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.				
4	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.				
5	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable				
6	Estoy comprometido con mi organización de salud.				
7	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.				

8	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.				
DIMENSIÓN 2: Diseño Organizacional					
9	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.				
10	En mi organización participo en la toma de decisiones.				
11	Mi salario y beneficios son razonables				
12	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.				
13	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.				
14	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.				
15	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo				
16	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.				
17	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.				
DIMENSIÓN 3: Potencial Humano					
18	La innovación es característica de nuestra organización.				
19	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.				
20	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.				
21	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.				
22	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.				
23	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.				
24	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.				
25	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.				
26	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.				
27	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.				
28	La limpieza de los ambientes es adecuada.				
Escala de sinceridad					
29	No me río de las bromas				
30	Siempre las cosas me salen perfectas				
31	Siempre estoy sonriente				
32	Nunca cometo errores				
33	Siempre que he encontrado algo lo he devuelto a su dueño				
34	Nunca he mentido				

Categorización de la medición de la variable Clima Organizacional

Dimensiones e Indicadores	Rango de Puntuación	Evaluación de la Puntuación		
		No Saludable	Por mejorar	Saludable
CLIMA ORGANIZACIONAL	28 a 112	Menos de 56	56 a 84	Más de 84
CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN	8 a 32	Menos de 16	16 a 24	Más de 24
Conflicto y Cooperación	2 a 8	Menos de 4	4 a 6	Más de 6
Motivación	3 a 12	Menos de 6	6 a 9	Más de 9
Identidad	3 a 12	Menos de 6	6 a 9	Más de 9
DISEÑO ORGANIZACIONAL	9 a 36	Menos de 18	18 a 27	Más de 27
Estructura	2 a 8	Menos de 4	4 a 6	Más de 6
Comunicación Organizacional	3 a 12	Menos de 6	6 a 9	Más de 9
Remuneración	2 a 8	Menos de 4	4 a 6	Más de 6
Toma de Decisiones	2 a 8	Menos de 4	4 a 6	Más de 6
POTENCIAL HUMANO	11 a 44	Menos de 22	22 a 33	Más de 33
Confort	2 a 8	Menos de 4	4 a 6	Más de 6
Innovación	4 a 16	Menos de 8	8 a 12	Más de 12
Liderazgo	2 a 8	Menos de 4	4 a 6	Más de 6
Recompensa	3 a 12	Menos de 6	6 a 9	Más de 9
CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN	8 a 32	Menos de 16	16 a 24	Más de 24
DISEÑO ORGANIZACIONAL	9 a 36	Menos de 18	18 a 27	Más de 27
POTENCIAL HUMANO	11 a 44	Menos de 22	22 a 33	Más de 33
Conflicto y Cooperación	2 a 8	Menos de 4	4 a 6	Más de 6
Motivación	3 a 12	Menos de 6	6 a 9	Más de 9
Identidad	3 a 12	Menos de 6	6 a 9	Más de 9
Estructura	2 a 8	Menos de 4	4 a 6	Más de 6
Comunicación Organizacional	3 a 12	Menos de 6	6 a 9	Más de 9
Remuneración	2 a 8	Menos de 4	4 a 6	Más de 6
Toma de Decisiones	2 a 8	Menos de 4	4 a 6	Más de 6
Confort	2 a 8	Menos de 4	4 a 6	Más de 6
Innovación	4 a 16	Menos de 8	8 a 12	Más de 12
Liderazgo	2 a 8	Menos de 4	4 a 6	Más de 6
Recompensa	3 a 12	Menos de 6	6 a 9	Más de 9

Anexo 3

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA DE POSGRADO

Clima laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de un hospital de la provincia Rodríguez de Mendoza Amazonas, 2022

Escala de Compromiso Organizacional

Autor: Meyer, Allen y Smith (1993). Adaptación: Pérez, M (2018)

Instrucciones: A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con su institución. Siguiendo sus propios sentimientos acerca de la entidad para la que trabaja, exprese por favor su grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las frases. Indique su grado de acuerdo o desacuerdo utilizando a siguiente escala.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

ITEM	ITEM	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo						
1	Tengo confianza en los valores de la institución.					
2	Siento apego emocional a la institución.					
3	Me he integrado plenamente con la institución.					
4	Tengo voluntad de dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución.					
5	Esta institución tiene un gran significado para mí.					
6	Cuento con diversas opciones de trabajo.					
DIMENSIÓN 2: Compromiso de continuidad						
7	Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades.					
8	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.					
9	Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución.					
10	Tengo una sensación de deuda con la institución.					
11	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución.					
12	Sería duro para mí dejar esta institución si así lo quisiera.					
DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo						
13	Soy leal a mi centro de labores.					
14	He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución.					
15	Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución.					
16	Si no me hubiese sacrificado en esta institución sería fácil considerar otra opción de trabajo.					
17	Pertenecer a esta institución es una necesidad y deseo.					
18	Existen circunstancias que estrechan mi relación laboral con la institución.					

Categorización de la Medición de la Variable Compromiso Organizacional

Categorización	Ítem	Niveles		
		Bajo	Medio	Alto
Compromiso organizacional	1 al 18	18 - 42	43 - 67	68 – 90
Dimensión Afectiva	01 al 06	06 - 13	14 - 21	22 – 30
Dimensión de Continuidad	07 al 12	06 - 13	14 - 21	22 – 30
Dimensión Normativa	13 al 18	06 - 13	14 - 21	22 – 30

Ficha técnica para medir Compromiso Organizacional

Nombre del Instrumento	Cuestionario de compromiso organizacional
Autor y año	Meyer y Allen (1991)
Adaptación	Pérez (2018)
Escala de medición	Ordinal
Tiempo utilizado	20 minutos
Objetivo	Evaluar el nivel de compromiso organizacional que presentan los trabajadores
Descripción	El instrumento consigna 18 ítems racionado en tres dimensiones: Compromiso afectivo (6 ítems), Compromiso de continuidad (6 ítems) y Compromiso normativo (6 ítems).
Escala	(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5).
Categorización	Bajo = 18-42 Moderado = 43-67 Alto = 68-90
Nivel de confianza	95%
Margen de error	0.05

Nota. Compromiso organizacional y satisfacción laboral del personal asistencial del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima, 2018 (Pérez, 2018)

Anexo 4

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA DE POSGRADO

Consentimiento informado

Investigador: Ocampo Vargas, Marilin

Título del proyecto: Clima laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de un hospital de la provincia Rodríguez de Mendoza Amazonas, 2022

Yo, _____ declaro que se me ha brindado la información sobre el estudio citado, explicándome sobre sus características, así como los objetivos planteados, se tuvo el tiempo suficiente para realizar las preguntas, que fueron respondidas a mi satisfacción. Además, se me aseguro de que los datos se mantendrán en reserva; el consentimiento lo otorgo de manera voluntaria, pudiendo retirarme en el momento que lo estime conveniente.

_____ Si doy mi consentimiento _____ No doy mi consentimiento

Se deja constancia, que se le explicado sobre las características y objetivos planteados al representante legal del menor, así mismo el menor recibió la orientación según su nivel de comprensión no habiendo oposición de su parte.

Fecha: Rodríguez de Mendoza, _____ de _____ del 2022.

Firma del padre, madre o tutor

Firma del investigador

Anexo 5

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA DE POSGRADO

Base de datos de la Variable clima laboral y compromiso organizacional

Consentimiento informado	Edad	Sexo	Grupo ocupacional	Profesión	Condición	Tiempo trabajando en la institución	Tiempo trabajando en el puesto actual	D1. CO_P1	D1. CO_P2	D1. CO_P3	D1. CO_P4	D1. CO_P5	D1. CO_P6	D1. CO_P7	D1. CO_P8
Acepto	42	Masculino	Administrativo	Técnico en Computación	Contratado	5	5	2	2	4	4	4	2	2	2
Acepto	31	Femenino	Asistencial	Técnico de Enfermería	Contratado	2	2	2	2	3	4	3	2	3	3
Acepto	33	Femenino	Asistencial	Psicólogo	Contratado	3	3	2	2	3	3	3	2	1	3
Acepto	52	Femenino	Asistencial	Técnico de Enfermería	Nombrado	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2
Acepto	68	Femenino	Asistencial	Técnico de Enfermería	Nombrado	6	6	2	2	4	4	2	3	3	2
Acepto	36	Femenino	Asistencial	Técnico de Enfermería	Contratado	1	1	1	1	4	4	4	4	4	2
Acepto	38	Femenino	Asistencial	Técnico de Enfermería	Contratado	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4
Acepto	30	Masculino	Asistencial	Lic. En Enfermería	Contratado	2	2	2	2	4	4	3	2	2	2
Acepto	37	Femenino	Asistencial	Técnico de Enfermería	Contratado	1	1	2	2	4	4	4	4	2	2
Acepto	27	Femenino	Administrativo	Técnico Administrativo	Contratado	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4
Acepto	34	Femenino	Asistencial	Médico	Contratado	2	2	2	2	4	4	4	3	3	2
Acepto	37	Masculino	Asistencial	Lic. En Enfermería	Contratado	1	1	3	4	3	3	3	3	4	3
Acepto	36	Masculino	Asistencial	Lic. En Enfermería	Contratado	3	3	3	2	4	4	3	2	1	2
Acepto	35	Femenino	Asistencial	Lic. En Enfermería	Contratado	1	1	3	3	4	4	4	3	4	4
Acepto	42	Masculino	Asistencial	Médico	Contratado	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
Acepto	31	Masculino	Asistencial	Químico Farmacéutico	Contratado	1	1	2	3	4	3	3	2	3	3
Acepto	48	Masculino	Asistencial	Nutricionista	Nombrado	4	4	2	2	4	4	3	2	2	3
Acepto	35	Femenino	Asistencial	Técnico de Enfermería	Contratado	2	2	3	2	4	3	3	3	4	3
Acepto	31	Femenino	Asistencial	Médico	Contratado	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2

Acepto	29	Masculino	Asistencial	Cirujano Dentista	Contratado	2	2	4	3	4	4	3	4	4	4
Acepto	50	Femenino	Asistencial	Obstetra	Nombrado	5	5	2	3	2	3	2	2	2	3
Acepto	43	Femenino	Asistencial	Obstetra	Nombrado	5	5	3	3	4	4	4	4	3	3
Acepto	33	Femenino	Asistencial	Técnico de Enfermería	Contratado	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4
Acepto	34	Femenino	Asistencial	Técnico de Enfermería	Contratado	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4
Acepto	42	Masculino	Administrativo	Lic. Ciencias de la comunicación	Nombrado	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4
Acepto	35	Femenino	Asistencial	Técnico de laboratorio	Nombrado	4	4	2	2	2	2	3	2	2	2
Acepto	56	Femenino	Asistencial	Técnico de Enfermería	Nombrado	6	6	2	2	4	3	4	2	1	2
Acepto	36	Femenino	Asistencial	Lic. En Enfermería	Nombrado	4	4	3	3	4	4	3	3	1	3
Acepto	45	Femenino	Asistencial	Técnico de Enfermería	Contratado	2	2	2	2	4	2	4	2	4	4
Acepto	45	Femenino	Administrativo	Ing. de computación y sistemas	Nombrado	5	3	3	2	3	3	3	2	2	3
Acepto	34	Masculino	Asistencial	Lic. En Enfermería	Contratado	2	2	4	2	4	4	2	2	4	2
Acepto	34	Femenino	Asistencial	Lic. En Enfermería	Nombrado	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
Acepto	39	Masculino	Asistencial	Lic. En Enfermería	Contratado	2	2	1	1	4	4	4	1	4	2
Acepto	35	Femenino	Asistencial	Técnico de Enfermería	Contratado	2	2	2	2	4	4	2	3	3	3
Acepto	56	Femenino	Asistencial	Obstetra	Nombrado	6	6	4	4	4	4	4	4	2	4
Acepto	66	Femenino	Administrativo	Técnico Administrativo	Nombrado	6	6	4	2	4	4	4	3	2	3
Acepto	65	Masculino	Asistencial	Cirujano Dentista	Nombrado	6	6	3	3	4	4	3	3	3	3
Acepto	36	Masculino	Asistencial	Médico	Contratado	2	2	2	2	4	4	3	2	1	2
Acepto	58	Femenino	Asistencial	Técnico de Enfermería	Nombrado	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4
Acepto	34	Femenino	Administrativo	Lic. Administración	Contratado	2	2	4	2	4	4	2	4	2	2
Acepto	32	Femenino	Asistencial	Médico	Contratado	1	1	4	4	4	4	4	3	3	3
Acepto	34	Femenino	Asistencial	Auxiliar de cocina	Contratado	2	2	2	2	4	4	2	4	1	4
Acepto	43	Femenino	Asistencial	Técnico de Enfermería	Nombrado	4	4	2	2	4	4	3	3	2	3
Acepto	68	Femenino	Asistencial	Técnico de Enfermería	Nombrado	6	6	4	4	3	4	4	3	2	3
Acepto	42	Masculino	Administrativo	Técnico de Enfermería	Contratado	2	2	2	1	4	4	4	3	4	4
Acepto	44	Masculino	Asistencial	Técnico de Enfermería	Nombrado	5	3	2	2	4	4	4	4	2	4
Acepto	37	Femenino	Asistencial	Técnico de Enfermería	Nombrado	5	4	2	2	3	4	2	2	2	2
Acepto	41	Masculino	Administrativo	Técnico mecánico	Contratado	5	5	2	2	4	4	3	2	3	2
Acepto	50	Femenino	Asistencial	Técnico de Enfermería	Nombrado	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4

Acepto	44	Femenino	Asistencial	Técnico de Enfermería	Nombrado	4	4	2	2	4	4	4	2	1	2
Acepto	56	Masculino	Asistencial	Técnico de Enfermería	Nombrado	6	6	4	4	4	4	4	4	4	4
Acepto	50	Femenino	Asistencial	Técnico de Enfermería	Nombrado	5	5	2	2	4	4	4	1	2	3
Acepto	43	Masculino	Asistencial	Médico	Contratado	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4
Acepto	35	Masculino	Asistencial	Lic. En Enfermería	Contratado	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2
Acepto	39	Masculino	Asistencial	Conductor	Contratado	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4
Acepto	58	Femenino	Asistencial	Técnico de Enfermería	Nombrado	6	6	4	2	4	2	2	2	2	3
Acepto	59	Masculino	Asistencial	Tecnólogo médico	Nombrado	6	6	4	4	4	4	4	4	3	3
Acepto	39	Femenino	Asistencial	Obstetra	Nombrado	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
Acepto	60	Femenino	Asistencial	Técnico de Enfermería	Nombrado	6	6	2	2	4	4	4	2	2	2
Acepto	35	Femenino	Asistencial	Lic. En Enfermería	Nombrado	3	3	2	2	4	4	3	2	2	3
Acepto	31	Femenino	Asistencial	Técnico de Enfermería	Contratado	2	2	4	3	4	4	3	2	4	3
Acepto	43	Masculino	Asistencial	Cirujano Dentista	Nombrado	5	5	3	2	4	4	4	3	3	3
Acepto	40	Masculino	Asistencial	Conductor	Contratado	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3
Acepto	33	Masculino	Asistencial	Médico	Contratado	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3
Acepto	31	Femenino	Asistencial	Médico	Contratado	2	2	2	2	4	4	3	4	2	3
Acepto	32	Masculino	Asistencial	Lic. En Enfermería	Contratado	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2
Acepto	38	Masculino	Asistencial	Conductor	Contratado	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
Acepto	62	Masculino	Asistencial	Artesano	Nombrado	6	6	3	3	4	4	4	3	4	4
Acepto	29	Masculino	Asistencial	Técnico de Enfermería	Contratado	2	2	2	2	4	4	3	2	3	2
Acepto	36	Femenino	Asistencial	Técnico de laboratorio	Contratado	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2
Acepto	42	Masculino	Asistencial	Técnico de laboratorio	Nombrado	5	5	3	4	4	3	3	3	3	3
Acepto	35	Femenino	Asistencial	Obstetra	Nombrado	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2
Acepto	42	Femenino	Asistencial	Técnico de Enfermería	Contratado	3	2	2	2	4	4	4	1	4	4
Acepto	37	Masculino	Asistencial	Técnico de Enfermería	Nombrado	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3
Acepto	58	Masculino	Asistencial	Técnico de Enfermería	Nombrado	6	6	3	2	4	4	4	4	4	4
Acepto	39	Masculino	Asistencial	Artesano	Contratado	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4
Acepto	39	Masculino	Asistencial	Técnico de Enfermería	Nombrado	4	4	2	1	4	4	4	4	2	4
Acepto	69	Femenino	Asistencial	Técnico de Enfermería	Nombrado	6	6	2	2	4	4	4	3	2	3
Acepto	32	Masculino	Asistencial	Médico	Contratado	2	2	2	2	2	4	3	2	3	3
Acepto	54	Femenino	Asistencial	Técnico de Enfermería	Nombrado	3	3	2	2	4	4	3	2	1	3

D2. DO_ P9	D2. DO_ P 10	D2. DO_ P 11	D2. DO_ P 12	D2. DO_ P 13	D2. DO_ P 14	D2. DO_ P 15	D2. DO_ P 16	D2. DO_ P 17	D3. PH_ P 18	D3. PH_ P 19	D3. PH_ P 20	D3. PH_ P 21	D3. PH_ P 22	D3. PH_ P 23	D3. PH_ P 24	D3. PH_ P 25	D3. PH_ P 26	D3. PH_ P 27	D3. PH_ P 28	ES_P 29	ES_P 30	ES_P 31	ES_P 32	ES_P 33	ES_P 34
2	2	1	1	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	3	3	2	4	2
3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	4	2	4	2
1	1	3	3	4	3	1	2	3	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2
1	2	1	1	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	3	2	4	1
2	1	1	1	2	4	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	4	2
2	2	1	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	1	1	1	1	4	1	1	2	3	2	4	1
2	2	2	2	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1
2	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	4	3	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	4	1
2	1	2	1	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	4	1
4	3	2	2	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	2	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4
2	3	1	1	4	4	4	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	1	3	2	2	3	3	2	4	1
3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	2
2	2	1	2	4	4	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	3	3	4	2	4	1
3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	2	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	4	2	4	2
1	3	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	3	2	1	2	3	2	3	3	2	2	3	2	4	4
2	2	3	2	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	4	2
2	1	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	1

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

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

D1. CA_Preg 1	D1. CA_Preg 2	D1. CA_Preg 3	D1. CA_Preg 4	D1. CA_Preg 5	D1. CA_Preg 6	D2. CC_Preg 7	D2. CC_Preg 8	D2. CC_Preg 9	D2. CC_Preg1 0	D2. CC_Preg1 1	D2. CC_Preg1 2	D3. CN_Preg1 3	D3. CN_Preg1 4	D3. CN_Preg1 5	D3. CN_Preg1 6	D3. CN_Preg1 7	D3. CN_Preg1 8
3	5	5	4	5	3	3	4	4	2	3	4	5	3	3	3	4	4
3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4
3	3	3	4	4	3	4	4	5	2	5	4	5	5	5	4	3	3
4	5	5	5	5	3	1	5	5	1	1	1	5	4	5	4	1	3
2	4	4	4	5	3	3	5	4	1	3	4	4	3	4	3	4	3
5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	1	5	1
3	3	3	5	5	3	3	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	1
2	4	4	5	5	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
2	1	1	4	5	5	3	4	3	1	1	3	5	3	1	1	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	5	5	3	4	5	4
5	5	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3
2	3	5	5	3	5	2	5	4	1	5	2	4	4	1	1	3	3
3	3	3	4	4	4	4	5	5	3	3	3	5	4	5	4	3	3
5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3
3	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	3	3	3	5	4
3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4

5	4	5	4	5	4	4	5	5	3	2	3	5	5	4	3	4	4
3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	1	3	4	3	2	1	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4
5	4	4	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	3	5	3	3	3
4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4
4	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	4	4	1	5	5	1
3	1	4	4	5	3	3	4	5	1	1	3	5	1	4	4	4	3
3	5	5	4	5	4	2	5	5	1	2	3	5	1	4	4	4	3
3	4	4	5	5	2	4	5	3	1	2	5	5	1	1	2	4	4
4	4	4	4	5	3	3	3	5	1	5	3	5	5	5	3	5	2
4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	3	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	3	4	5	4	1	4	2	4	4	1	3	5	3
4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4
1	5	5	5	5	5	1	5	5	1	1	3	5	4	5	1	1	3
4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	2
5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	4	4
4	5	5	5	5	3	2	2	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5
5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	3	5	2	5	4
5	5	4	5	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
3	5	5	5	5	4	3	4	5	2	5	5	5	2	1	4	5	5
5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
3	3	3	3	3	5	2	5	4	1	1	2	5	4	5	4	3	3
5	3	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3	5	3	5	2	3	2
2	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4
5	4	3	4	5	3	4	2	4	3	2	3	5	2	4	3	4	4
5	4	4	5	5	5	4	5	5	2	4	4	5	3	3	3	4	4
4	3	5	5	4	3	2	5	5	2	5	3	5	2	5	1	2	5
3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3
4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	4	5	1	5	5

3	3	3	5	4	3	4	5	5	3	5	3	5	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
3	1	3	4	5	3	3	4	5	5	3	5	5	5	3	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	2	5	3	5	5
3	4	4	4	4	5	3	5	4	2	4	4	5	4	4	4	2	3
3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
3	5	3	3	5	2	3	3	5	3	5	4	5	4	1	3	5	3
5	5	5	5	5	3	3	1	5	3	1	5	5	5	5	1	5	5
5	4	4	4	4	4	4	5	4	1	4	3	4	4	5	3	3	3
4	4	4	5	5	3	3	5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5
4	5	5	5	5	5	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	5	3	3	5	4	1	5	4	5	3	5	3	4	3
4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	3	3	4	2	4	3	4	5
4	5	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	3	3	3	3	2	3	5	5	3	5	3	4	3
4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	2	5	5
4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4
5	5	5	5	5	3	3	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	3
4	5	5	5	5	4	4	5	5	2	2	3	4	4	5	2	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	3	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	1	3	5	5
3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5
3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	2	3	4	3	4	3	4	3
3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	2	3	3
4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	5	3	5	3	4	4

Análisis inferencial

Para el análisis inferencial se contempla la contrastación de la hipótesis, para lo cual se utilizó el estadístico Correlación de Spearman para establecer las relaciones formuladas. Además, se tuvo como referencia la normalidad de datos, donde se concluye según el estadístico Kolmogórov-Smirnov, y con una probabilidad de error del 0.000% las variables tienen una distribución diferente a lo normal.

Pruebas de normalidad

Prueba de normalidad de los datos para Clima Laboral y Compromiso Organizacional

Variables	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Nivel de Clima Laboral	0.432	80	0.000
Nivel de Compromiso Organizacional	0.430	80	0.000

Prueba de hipótesis

Correlación Rho de Spearman entre las variables de estudio

Rho de Spearman	V1. Clima Laboral	D1. Potencial Humano	D2. Diseño Organizacional	D3. Cultura Organizacional
Coefficiente de correlación	0.424**	0.442**	0.384**	0.410**
V2. Compromiso Organizacional Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000
N	80	80	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados mostrados en la Tabla nos indican los niveles de significancia de las variables estudiadas clima laboral y compromiso organizacional de los entrevistados que constituyeron la muestra de estudio, como es observable todos se encuentran por debajo de 0.05. Es así como se puede afirmar que se rechaza la hipótesis nula y es aceptada la hipótesis del investigador ($p_valor < 0.05$), al quedar

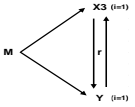
reflejado que existe un grado de correlación directa y altamente significativa entre las variables de estudio.

Valoración según dimensiones de la Clima Organizacional

Variable/ Dimensión	Rango de Puntuación	Evaluación de la Puntuación		
		No Saludable	Por mejorar	Saludable
Clima organizacional	28 a 112	Menos de 56	56 a 84	Más de 84
Cultura de la organización	8 a 32	Menos de 16	16 a 24	Más de 24
Conflicto y cooperación	2 a 8	Menos de 4	4 a 6	Más de 6
Motivación	3 a 12	Menos de 6	6 a 9	Más de 9
Identidad	3 a 12	Menos de 6	6 a 9	Más de 9
Diseño organizacional	9 a 36	Menos de 18	18 a 27	Más de 27
Remuneración	2 a 8	Menos de 4	4 a 6	Más de 6
Toma de decisiones	2 a 8	Menos de 4	4 a 6	Más de 6
Comunicación organizacional	3 a 12	Menos de 6	6 a 9	Más de 9
Estructura	2 a 8	Menos de 4	4 a 6	Más de 6
Potencial humano	11 a 44	Menos de 22	22 a 33	Más de 33
Recompensa	3 a 12	Menos de 6	6 a 9	Más de 9
Innovación	4 a 16	Menos de 8	8 a 12	Más de 12
Liderazgo	2 a 8	Menos de 4	4 a 6	Más de 6
Confort	2 a 8	Menos de 4	4 a 6	Más de 6

Nota. Tomado de Fernández-Oliva et al. (2019)

Anexo 6. Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables						
General	Objetivo general	Hipótesis Alternativa	Variable 1	Dimensiones	Indicadores	Escala de dimensiones	Metodología	Conclusiones	
¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de un hospital de la provincia Rodríguez de Mendoza Amazonas, 2022?	Determinar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de un hospital de la provincia Rodríguez de Mendoza Amazonas, 2022	Si existe una relación positiva y significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de un hospital de la provincia Rodríguez de Mendoza Amazonas, 2022	Clima laboral	Cultura de la organización	Conflicto y Cooperación Motivación Identidad	Ordinal No saludable (Menos de 16 pts.) Por mejorar (16-24 pts.) Saludable (Más de 24 pts.)	Tipo de Investigación: - Aplicada Diseño: - No experimental - Descriptivo - Correlacional - Transversal 	Se ha logrado determinar que existe una relación directa entre el clima laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de un hospital de la provincia Rodríguez de Mendoza Amazonas, esto reflejado en un coeficiente de Rho Spearman de 0.424 (correlación moderada) y un nivel de significancia $p < 0.05$	
	Objetivos específicos				Diseño organizacional	Estructura Comunicación organizacional Remuneración Toma de decisiones			Ordinal No saludable (Menos de 18 pts.) Por mejorar (18-27 pts.) Saludable (Más de 27 pts.)
	Identificar el nivel de clima laboral de los trabajadores de un hospital de la provincia Rodríguez de Mendoza Amazonas, 2022				Potencial humano	Confort Innovación Liderazgo Recompensa			Ordinal No saludable (Menos de 22 pts.) Por mejorar (22-33 pts.) Saludable (Más de 33 pts.)
	Identificar el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de un hospital de la provincia Rodríguez de Mendoza Amazonas, 2022	Hipótesis Nula	Variable 2		Satisfacción de necesidades	Bajo = 06 – 13 puntos Medio = 14 – 22 puntos Alto = 23 – 30 puntos	Donde: M = personal que labora en un Hospital V ¹ = clima laboral V ² = compromiso organizacional r = relación entre variables Técnica e instrumento de recolección Técnica: La encuesta Instrumento: Cuestionario Población: - 80 trabajadores de salud Muestreo: - No probabilístico-intencional Procesamiento de datos MS excel, SPSS 26 Prueba de Normalidad: Kolmogorov smirnov Prueba No Paramétrica Rho de Spearman		
	Establecer la relación del clima laboral en su dimensión potencial humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de un hospital de la provincia Rodríguez de Mendoza Amazonas, 2022			Componente Afectiva	Expectativas Sensación de pertenencia Sueldo y prestaciones				
	Establecer la relación del clima laboral en su dimensión diseño organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de un hospital de la provincia Rodríguez de Mendoza, Amazonas, 2022	No existe una relación positiva y significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de un hospital de la provincia Rodríguez de Mendoza Amazonas, 2022	Compromiso organizacional		Componente de Continuidad	Financieros Físicos Psicológicos Familia Pertenencia Problemas	Bajo = 06 – 13 puntos Medio = 14 – 22 puntos Alto = 23 – 30 puntos		
	Establecer la relación del clima laboral en su dimensión cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de un hospital de la provincia Rodríguez de Mendoza Amazonas, 2022			Componente Normativo	Lealtad Moral Implicancias Vida laboral Difícil dejar la empresa	Bajo = 06 – 13 puntos Medio = 14 – 22 puntos Alto = 23 – 30 puntos			



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LORA LOZA MIRYAM GRISELDA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Clima laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de un Hospital de la Provincia Rodríguez de Mendoza Amazonas, 2022", cuyo autor es OCAMPO VARGAS MARILIN, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 28 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LORA LOZA MIRYAM GRISELDA DNI: 18121176 ORCID 0000-0001-5099-1314	Firmado digitalmente por: MLORAL el 30-07-2022 11:52:32

Código documento Trilce: TRI - 0378072