



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y su relación con el compromiso organizacional en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**Maestra en gestión de los servicios de la salud**

**AUTORA:**

Br. Vela Llanos, María Hada

**ASESOR:**

Mg. Córdova Sotomayor, Daniel

**SECCIÓN**

Ciencias Médicas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales

**PERÚ – 2018**

**Página del Jurado**

**Dr. Joaquín Vertiz Osorio**

---

Presidente

**Dra. Flor de Maria Sanchez Aguirre**

---

Secretario

**Mg. Pedro Novoa Castillo**

---

Vocal

### **Dedicatoria**

A Dios porque Él es quien guía cada paso que doy, dándome fortaleza para continuar, a mi madre y mi padre que fue mi apoyo en todo momento de mi vida, sé que están feliz porque voy a lograr lo que siempre soñé, a mis hermanos y sobrinos por todo su amor y comprensión, a mi familia, sin quienes no hubiera sido posible culminar este gran reto, y que a lo largo de mi carrera han sido mi apoyo incondicional.

### **Agradecimiento**

En primer lugar, a Dios por haber guiado mi camino hacia el éxito; en segundo lugar, a cada uno de ustedes, a mi madre quienes me brindan su apoyo incondicional a mi familia que me han ayudado y llevado hasta donde estoy ahora. A mis colegas y compañeras, quienes me han brindado su apoyo para lograr la culminación de este trabajo, así mismo al Doctor Córdova quien ha guiado el desarrollo de la presente investigación.

### **Declaratoria de autoría**

Yo, María Hada Vela Llanos, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “Clima organizacional y su relación con el compromiso organizacional en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017”, presentada, en 138 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 10 de marzo del 2018

María Hada Vela Llanos

DNI: 10111461

## Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo se presenta la tesis “Clima organizacional y su relación con el compromiso organizacional en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017”, que tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso organizacional de las enfermeras en los servicios de hospitalización; dado que a la luz de la administración moderna, el éxito depende del papel que cumplen cada uno de los servidores y se sustenta en una gestión de recursos humanos que considere prioritarios aspectos como el clima organizacional y el compromiso organizacional.

El presente informe ha sido estructurado en siete capítulos, de acuerdo con el formato proporcionado por la Escuela. En el primer capítulo se exponen los antecedentes de investigación, la fundamentación técnica de las dos variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, las hipótesis y objetivos, En el capítulo dos se presentan las variables en estudio, la operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo contiene las conclusiones de la investigación, En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones, en el séptimo capítulo se presentan las referencias bibliográficas: y finalmente en el último capítulo se presentan los anexos

El informe de esta investigación fue elaborado siguiendo el protocolo de la Escuela de Post grado de la Universidad y es puesto a vuestra disposición para su análisis y las observaciones que estimen pertinentes.

La Autora

## Índice de contenido

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autoría	v
Presentación	vi
Índice de contenido	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
<b>I. Introducción</b>	
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Trabajos previos	17
1.2.1 Antecedentes internacionales.	17
1.2.2 Antecedentes nacionales	21
1.3 Teorías relacionadas al tema	24
1.3.1 Variable 1: Clima organizacional	24
1.3.3 Variable 2: Compromiso organizacional	33
1.4 Formulación del problema	39
1.4.1. Problema general	39
1.4.2. Problemas específicos	39
1. 5. Justificación del estudio	40
1.6 Hipótesis	41
1.6.1. Hipótesis general	41
1.6.2. Hipótesis específica	41
1.7 Objetivos	42
1.7.1. Objetivo general	42
1.7.2. Objetivos específicos	42
<b>II. Método</b>	43
2.1 Diseño de investigación	44

2.2 Variables, operacionalización	45
2.3 Población y muestra	47
2.3.1. Población	47
2.3.2. Muestra	47
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	49
2.4.1. Técnica de recolección de datos	49
2.4.2. Instrumentos de recolección de datos	49
2.4.3. Validación y confiabilidad de los instrumentos	51
2.5 Métodos de análisis de datos	53
2.6 Aspectos éticos	53
<b>III. Resultados</b>	54
3.1 Estadística descriptiva	55
3.2 Estadística inferencial	69
<b>IV. Discusión</b>	73
<b>V. Conclusiones</b>	83
<b>VI. Recomendaciones</b>	86
<b>VII. Referencias</b>	89
<b>Anexos</b>	99
Anexo 1. Artículo científico	100
Anexo 2. Matriz de consistencia	107
Anexo 3. Instrumentos	109
Anexo 4. Validez de los instrumentos	113
Anexo 5. Permiso de la institución	129
Anexo 6. Base de datos	130



## Índice de tablas

Tabla 1.	Operacionalización de la variable clima organizacional	46
Tabla 2.	Operacionalización de la variable compromiso organizacional	47
Tabla 3.	Baremo de la variable Clima organizacional	50
Tabla 4.	Baremo de la variable Compromiso organizacional	51
Tabla 5.	Juicio de Expertos para el cuestionario de clima organizacional	51
Tabla 6.	Juicio de Expertos para el cuestionario de compromiso organizacional	52
Tabla 7.	Prueba de Fiabilidad para los cuestionarios de las dos variables	52
Tabla 8.	Descripción de las frecuencias de los niveles del clima organizacional	55
Tabla 9.	Descripción de las frecuencias de los niveles de autorrealización	56
Tabla 10.	Descripción de las frecuencias de los niveles del involucramiento laboral	57
Tabla 11.	Descripción de las frecuencias de los niveles de la supervisión	58
Tabla 12.	Descripción de las frecuencias de los niveles de la comunicación	59
Tabla 13.	Descripción de las frecuencias de los niveles de las condiciones laborales	60
Tabla 14.	Descripción de las frecuencias del compromiso organizacional	61
Tabla 15.	Descripción de las frecuencias de los compromisos afectivos	62
Tabla 16.	Descripción de las frecuencias de los niveles de los compromisos de continuidad	63
Tabla 17.	Descripción de las frecuencias de los niveles de los compromisos normativos	64

Tabla 18. Tabla cruzada: Clima organizacional vs compromiso organizacional	65
Tabla 19. Tabla cruzada: Clima organizacional vs compromiso afectivo	66
Tabla 20. Tabla cruzada: Clima organizacional vs compromiso de continuidad	67
Tabla 21. Tabla cruzada: Clima organizacional vs compromiso normativo	68
Tabla 22. Correlación entre el clima organizacional y compromiso organizacional	69
Tabla 23. Correlación entre el clima organizacional y compromiso afectivo	70
Tabla 24. Correlación entre el clima organizacional y compromiso de continuidad	71
Tabla 25. Correlación entre el clima organizacional y compromiso normativo	72

## Índice de figuras

Figura 1. Descripción de las frecuencias de los niveles del clima organizacional	58
Figura 2. Descripción de las frecuencias de los niveles de autorrealización	59
Figura 3. Descripción de las frecuencias de los niveles del involucramiento laboral	60
Figura 4. Descripción de las frecuencias de los niveles de la supervisión	61
Figura 5. Descripción de las frecuencias de los niveles de la comunicación	62
Figura 6. Descripción de las frecuencias de los niveles de las condiciones laborales	63
Figura 7. Descripción de las frecuencias del compromiso organizacional	64
Figura 8. Descripción de las frecuencias de los compromisos afectivos	65
Figura 9. Descripción de las frecuencias de los niveles de los compromisos de continuidad	66
Figura 10. Descripción de las frecuencias de los niveles de los compromisos normativos	67
Figura 11. Tabla cruzada: Clima organizacional vs comprensión organizacional	68
Figura 12. Tabla cruzada: Clima organizacional vs comprensión afectivo	69
Figura 13. Tabla cruzada: Clima organizacional vs comprensión de continuidad	70
Figura 14. Tabla cruzada: Clima organizacional vs comprensión normativo	71

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo. La investigación se formuló bajo el enfoque cuantitativo y fue básica de nivel correlacional, por lo que se aplicó un diseño no experimental de corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por 202 enfermeras y la muestra fue de 105 enfermeras seleccionadas a través de un muestreo probabilístico aleatorio simple. La técnica para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario.

Los resultados evidenciaron que el 21.0% de las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo presentaba un nivel bajo de clima organizacional, el 75.2% un nivel medio y solo el 3.8% un nivel alto. Así mismo se determinó que el 13.3% de las enfermeras presentaba un nivel bajo de compromiso organizacional, el 65.7% un nivel medio y el 21.0% un nivel alto.

Finalmente se concluyó que existía una relación positiva entre el clima organizacional y el compromiso organizacional de las enfermeras en los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo. Siendo esta relación directa y débil es decir que a medida que se mejore la percepción del clima organizacional, también se mejorará el nivel del compromiso organizacional de las enfermeras.

**Palabras Clave:** Clima organizacional, compromiso organizacional, compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo

## Abstract

The general objective of the research was to determine the relationship between the organizational climate and the organizational commitment of nurses in the hospitalization services of the National Hospital Dos de Mayo. The research was formulated under the quantitative approach and was basic at the correlation level, so a non-experimental cross-sectional design was applied. The study population consisted of 202 nurses and the sample was 105 nurses selected through a probabilistic sampling. The technique for data collection was the survey and the instrument was the questionnaire.

The results showed that 21.0% of the nurses of the Hospital Nacional Dos de Mayo presented a low level of organizational climate, 75.2% a medium level and only 3.8% a high level. Likewise, it was determined that 13.3% of the nurses had a low level of organizational commitment, 65.7% a medium level and 21.0% a high level.

Finally, it was concluded that there was a positive relationship between the organizational climate and the organizational commitment of the nurses in the hospitalization services of the National Hospital Dos de Mayo. Being this direct and weak relationship is to say that as the perception of the organizational climate improves, the level of the nurses' organizational commitment will also be improved.

**Keywords:** Organizational climate, organizational commitment, affective commitment, commitment to continuity, normative commitment

## **I. Introducción**

## 1.1 Realidad problemática

El compromiso organizacional representa uno de los factores que mejor predice el desempeño del personal por ello representa tema de estudio para diversos investigadores que intentan describir aquellas situaciones o comportamientos que consiguen vincular más al trabajador con su institución (Edel, García y Casiano, 2007) de tal modo de que se pueda conseguir que este se involucre con su trabajo. Por otro lado, el entorno laboral positivo permite conseguir equipos coordinados y eficientes, dado que la percepción del trabajador acerca del clima organizacional que vivencia, no solo lo afecta a él, sino que su propio proceder social termina condicionando las percepciones de los demás (Robbins, 2004). De acuerdo con Romero y Banderas (2007) se ha adoptado el término clima laboral para englobar el ambiente y circunstancias que rodean a los profesionales de un centro, considerando este concepto como un conjunto de factores que pueden influir, en el caso que nos ocupa, en los profesionales de la enfermería y en su atención al paciente. Según los autores señalados, este término no es más que una metáfora empleada para aludir directamente a los factores que determinan el ambiente psicosocial de una organización, centrándose en su atmósfera social, lo que permite obtener datos y percepciones sobre el grado de bienestar y satisfacción que se puede encontrar en ella.

En el contexto internacional, el mundo globalizado hace que las organizaciones opten por diferentes medios para mejorar el sistema de trabajo en toda organización, y el sector salud no ha estado ajeno a estos cambios, y a nivel mundial las organizaciones en salud pública han adquirido gran importancia en la gestión de manera más efectiva y eficiente considerándose como indicador el clima organizacional que ha ido adquiriendo cada día más relevancia en las instituciones a diferencia de años anteriores donde importaba básicamente solo el rendimiento laboral, usando al recurso humano como visión burocrática desde la década de los 50. Diversos investigadores han estudiado el clima organización en ámbitos hospitalarios. De ese modo se tiene a Noguera y Samudio (2014), que realizaron un estudio diagnóstico del clima organizacional en términos de satisfacción del personal con el entorno laboral, encontrando que el 55% de los encuestados

señalan hallarse desmotivado con el clima actual del centro laboral dado que observan bajos niveles de reciprocidad (53%) participación (32%) y liderazgo (83%). Por otro lado, encontró en un estudio con enfermeras que solo el 25% de las participantes muestran compromiso con la función que realizan, siendo esta sobre todo de tipo afectivo (Llapa, Trevizan, Shinyashiki y Mendes, 2009).

Por otro lado, en el ámbito peruano, los cambios que se suscitan en los servicios hospitalarios requieren del personal su mayor compromiso y dedicación para estar a la altura de las circunstancias. Existe mucha demanda y poco recurso humano, por lo que los esfuerzos se deben multiplicar no solo para hacer que institución responda a las necesidades de la sociedad sino también para buscar la autoformación y el desarrollo de experiencias que permitan mejores capacidades y competencias. Sumado a ello se requieren de ciertas condiciones que favorezcan el desempeño desde las características del entorno (clima organizacional) y desde las propias actitudes del personal (compromiso organizacional). En el estudio realizado por Calcina (2015) encontró que el nivel de clima organizacional percibido por las enfermeras de un hospital limeño se encuentra en un nivel regular (71,4%) y el 20% en un nivel bajo. Por su parte, Pineda (2017), en un estudio también con personal de un hospital público de Lima encontró que el 61,9% de ellos presenta un nivel promedio en compromiso organizacional y 27,2% en nivel bajo. Como se puede observar, los resultados expuestos hacen suponer que las variables señaladas se hallan relacionadas.

Lo cierto es que, en el ámbito institucional, se observa que el personal no se halla comprometido con su labor ni con la institución, sumado a esto la sobrepoblación de pacientes, el poco recurso humano (enfermeras), excesivas horas de trabajo por las bajas remuneraciones, la falta de desarrollo y mala gestión y diversidad de quejas de inadecuada atención, lo que habilita la intención de hallar aquella situación que este asociado a ella. Una de las posibles variables que podría estar afectando el compromiso es el clima organizacional, en tanto, se observa que los conflictos interpersonales son cotidianos, lo que impide el desarrollo de equipos de trabajo o se concrete un trabajo secuenciado durante el cuidado al paciente, lo que generalmente trae omisiones en cuanto a las acciones del cuidado.



Es por ello que en esta investigación se pretende comprobar que efectivamente este poco compromiso de las enfermeras está relacionada al clima organizacional adverso que se percibe en el entorno laboral; ello con la finalidad de aportar líneas explicativas que permitan abordar satisfactoriamente estas problemáticas para bien de los usuarios del hospital.

## **1.2 Trabajos previos**

### **1.2.1 Antecedentes internacionales.**

Crespo (2016) señaló en su tesis *Clima y compromiso organizacional en una mediana empresa manufacturera de San Luis Potosí, S.L.P.* Con objetivo principal analizar la relación que existe entre clima y compromiso organizacional y de estos con las características personales. La muestra se integró con 80 trabajadores de una mediana empresa manufacturera ubicada en la ciudad de San Luis Potosí. Se realizó un estudio empírico transversal aplicando cuestionarios para clima organizacional de Araujo et al. (2011), el cual se construyó con características inherentes a las dimensiones: a) estilo de gerencia, b) reconocimiento, c) autonomía, d) entusiasmo y apoyo, e) recompensa, y f) innovación. Y para compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991), ambos validados. Los resultados muestran que sí existe una relación entre clima y compromiso organizacional y de ellos con algunas características personales como género, si pertenece o no al sindicato, nivel de puesto, el turno si es fijo o rola y si ha sido promovido a un puesto superior dentro de la empresa, mientras que no existe relación significativa con las características de edad, antigüedad, si tienen personas a cargo y con el grado escolar de los encuestados.

Gallardo y Sandoval (2014) señalaron en su tesis *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en la empresa pública y privada en Concepción- Chile.* Tuvo como objetivo analizar cómo se relaciona el compromiso con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Empresa Pública y Privada. La investigación fue de tipo correlacional, con diseño no experimental de tipo transversal correlacional, la muestra fue de 85 trabajadores. Los resultados permitieron concluir que destaca un alto compromiso organizacional en la

dimensión afectiva, lo que demuestra un alto deseo de permanecer en la empresa, esto puede ser debido a que los trabajadores se ven reflejados con la misión, visión y valores de la empresa. Por otra parte, el compromiso de continuidad presenta una leve baja en comparación a las otras dimensiones medidas, lo que demuestra un sentimiento de bajo compromiso a seguir en la empresa, infiriéndose que, ante alguna oferta conveniente, el trabajador dejaría la organización. En cuanto al compromiso normativo, los trabajadores se ven parcialmente comprometidos, es decir, no sienten la obligación moral de permanecer en la empresa.

Pérez (2013) señaló en su tesis *Relación del grado de Compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud en un hospital público, de la Ciudad Victoria, Tamaulipas en el periodo 2013*. Tuvo como objetivo Identificar el grado de relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud en un Hospital público-Tamaulipas- 2013. El desarrollo de este estudio fue transversal de tipo correlacional, cuasi experimental - descriptivo. La muestra estuvo conformada por 76 trabajadores entre médicos y enfermeras. para cumplir este propósito se utilizó el cuestionario de Meyer y Allen (1991) para compromiso organizacional, y para la responsabilidad y el ejercicio de las de los trabajadores se usó el cuestionario con escalas de evaluación del desempeño para personal médico y personal de enfermería respectivamente. A través del análisis de los resultados de las escalas se logró detectar una relación positiva significativa entre el compromiso normativo, el desempeño y la capacitación de los médicos, así como, una relación negativa entre el compromiso organizacional, las aptitudes, la calidad técnica y atención médica en las enfermeras. Se llegó a las siguiente conclusión: un amplio porcentaje de profesionales de la salud con baja necesidad de permanecer en la organización y mínimo sentimiento de obligación hacia el cumplimiento de las normas institucionales, lo cual se refleja en el ausentismo, rotación interna o externa del personal así como en la falta de apego a las normas o reglas que rigen a la institución, también llegó a la conclusión que los médicos que presentaron un bajo compromiso normativo presentan también, un bajo desempeño y mayores necesidades de capacitación. Mientras que las enfermeras que mostraron mayor compromiso organizacional obtuvieron menores puntajes en la calidad en atención médica y técnica, así como, menor aportación a la organización.

Pérez (2012) en su investigación Prácticas de contratación y compromiso organizacional del Personal Asistencial Profesional de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud Privadas Niveles III y IV en el municipio de Neiva – Huila en el período 2012. Con el objetivo principal Describir la práctica de contratación y el compromiso organizacional del personal Asistencial Profesional de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud Privadas en el Municipio de Neiva – Huila, 2012. La presente investigación hace una descripción del compromiso organizacional del personal asistencial y las diferentes prácticas de contratación. Para tal fin, se hace una amplia reseña teórica de las variables de estudio, definiendo como marco referencial los trabajos efectuados por Meyer y Allen sobre el compromiso laboral y sus tres tipos: Afectivo, Normativo y Calculado, de igual manera se hace una revisión de los tipos de vinculación del sector salud en el país y particularmente en el Huila. Se plantea un estudio cuantitativo de corte descriptivo, para ello se toma una muestra aleatoria simple de 156 profesionales asistenciales de dos importantes Clínicas Privadas del Municipio de Neiva (Huila), analizando los resultados a través del programa estadístico SPSS, encontrando como resultado: Se identifica que no existe relación alguna entre las prácticas de contratación y el compromiso organizacional. En cuanto al nivel de compromiso organizacional, vale señalar cómo el COA es uno de los más altos y con signos de ser regulares en todos los niveles de contratación, lo cual sería interesante profundizar en futuras investigaciones. En el CON se nota entre los trabajadores conductas responsables y de lealtad hacia la organización, lo que hace que busquen permanecer en las entidades, esto significa que a nivel directivo se están dando pautas y mecanismos que propician este tipo de compromiso organizacional, siendo entre estos la transparencia en la parte administrativa y operativa. En el COC muestra unos niveles bajos, por cuanto los trabajadores mantienen una posición entre neutral y pasiva, en el entendido que no existe una fuerte convicción sobre las afirmaciones que en la encuesta se hacen. Esto indica que los trabajadores del sector salud en estas entidades no perciben un compromiso ligado con los costos financieros, físicos o psicológicos frente a otras entidades, esto se puede analizar dadas las características de la ciudad de Neiva, pues en su calidad de ciudad intermedia, las ofertas laborales son limitadas y circunscritas a pocas empresas con características similares a las estudiadas en la presente investigación,

en las cuales adicionalmente, la dispersión salarial entre las empresas es muy baja, especialmente en éste sector.

Reyes, Gómez y López (2012) señaló en su tesis *compromiso y clima organizacional de los trabajadores del hospital general de Rio verde, S. L.P- 2012*. El objetivo fundamental es identificar la relación que existe entre el clima organizacional, medido en cuatro dimensiones: motivación, liderazgo, participación y reciprocidad y el compromiso organizacional evaluado en tres dimensiones: afectivo, de continuidad y normativo, así como también la asociación de las mismas con las características sociodemográficas de los trabajadores del Hospital General de Rio Verde, S.L. P. Es un estudio transversal realizado bajo el tipo de investigación descriptiva y correlacional, además de enfocarse a la investigación cuantitativa, se utilizaron las técnicas estadísticas  $r$  de Pearson,  $Rho$  de Spearman,  $t$  para muestras independientes y ANOVA de un solo factor. La muestra se integró de 104 trabajadores, implementando el instrumento de la encuesta autoadministrada, la cual se dividió en 48 variables del clima organizacional y 18 de compromiso, además de 9 características sociodemográficas. Los resultados obtenidos muestran que si existe relación entre las dimensiones del clima organizacional y compromiso. En relación con las variables sociodemográficas no se presentó ninguna asociación, también se llegó a la conclusión de que existe relación entre el compromiso afectivo con todas las dimensiones del clima organizacional, con excepción del compromiso de continuidad que sólo tiene relación con la participación y el compromiso normativo con la motivación y la reciprocidad. En cuanto la asociación de las dimensiones del clima organizacional con las variables sociodemográficas solo existe relación entre la motivación y antigüedad en el mismo puesto, correspondiendo a los trabajadores que tienen entre 5 y 10 años en el mismo puesto reflejando que son los que se encuentran más motivados. Respecto a la asociación entre las dimensiones del compromiso organizacional con las variables sociodemográficas no se presentó ninguna relación o diferencia estadísticamente significativa concluyendo que estas variables no influyen en el compromiso.

### 1.2.2 Antecedentes nacionales

Pineda (2017) señaló en su tesis *Clima laboral y compromiso organizacional en trabajadores del Hospital I La Esperanza de Trujillo*. Tuvo por objetivo determinar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en trabajadores del Hospital I La Esperanza, en Trujillo. Para tales fines, se consideró realizar un tipo de estudio no experimental, cuyo diseño fue de corte transversal correlacional. La población estuvo conformada por 84 trabajadores del hospital I La Esperanza que a su vez conformaron la muestra a través de un tipo de muestreo probabilístico por conveniencia. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Clima Social en el Trabajo (WES) para medir el clima laboral y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, ambas adaptadas a la ciudad de Trujillo, cuyas propiedades psicométricas fueron adecuadas. Finalmente, se concluyó que los niveles de clima laboral general de los trabajadores del hospital I La Esperanza, se encuentra en un nivel medio (82.1%), mientras que, según sus dimensiones, en relaciones evidencian un nivel medio (82.1%), asimismo, en estabilidad un nivel medio (67.9%) y finalmente en autorrealización, un nivel medio (56%). Asimismo, el compromiso organizacional de los trabajadores del hospital I La Esperanza se encuentra en un nivel promedio (61.9%). Asimismo, en sus dimensiones de afectivo, predomina un nivel promedio (64.3%), el a dimensión continuo un nivel promedio (63.1%) y en normativo un nivel promedio (63.1%). Sobre la correlación, se estimó que existe una correlación prácticamente nula entre el compromiso organizacional y las dimensiones del clima laboral: relaciones, estabilidad y autorrealización.

Vargas (2017) señaló en su tesis *Compromiso organizacional según el modelo de Meyer y Allen en los médicos residentes del Hospital Regional docente "las Mercedes", Chiclayo 2017*. la presente investigación tuvo como objetivo general determinar el grado de compromiso organizacional de los médicos residentes del H. R. D. L. M., Chiclayo 2015, el diseño utilizado fue descriptivo y aplicada de tipo no experimental. La población estuvo conformada por 29 médicos residentes distribuidos de acuerdo con el número de vacantes por especialidad brindadas por el MINSA. El instrumento empleado fue el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen de 1997, el cual evalúa tres dimensiones: compromiso continuo, normativo y

afectivo. Dentro de los hallazgos más relevantes se encontró que se rechaza la hipótesis propuesta, arrojando que el grado de compromiso organizacional de los médicos residentes del H. R. D. L. M., Chiclayo 2015 pertenecientes al 1er año, de 2do año y de 3er año es alto. En el componente afectivo se encontró que los residentes de 1er año obtuvieron un nivel alto, mayor que el de los demás residentes esto se debe principalmente a que la relación entre el compromiso y el desempeño es más fuerte entre los empleados nuevos. Componente de continuidad arrojó que los residentes de 2do año obtuvieron un nivel alto esto se debe a que la oportunidad para el crecimiento personal impulsa al residente a comprometerse más con la institución. El resultado en el componente normativo arrojó que los residentes de 3er año obtuvieron un nivel alto en mayor proporción, en este caso el compromiso normativo se forma a la obligación de pertenecer allí especialmente por intereses económicos. Se mostró también en los resultados, que los factores como la edad, el sexo y el estado civil también poseen influencia en el grado de compromiso organizacional.

Ajahuana y Guerra (2017) señaló en su tesis *Compromiso Organizacional y Satisfacción laboral en trabajadores del centro de Salud Ampliación Paucarpata Arequipa*. Tuvo como objetivo determinar la relación entre el compromiso organizacional y satisfacción laboral en trabajadores del Centro de Salud Ampliación Paucarpata- Arequipa 2017. El tipo de investigación fue cuantitativo con un diseño transeccional y descriptivo correlacional. La muestra estuvo constituida por 58 trabajadores que tenían la condición laboral de nombrado o contratado de ambos sexos, se aplicó la escala de Compromiso Organizacional los autores Allen y Meyer para la escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma Castillo. Los datos se procesaron mediante la prueba estadística Chi-cuadrada y Correlación de Pearson, para corroborar la hipótesis. En base a Los resultados existe una correlación significativa Positiva de nivel medio entre el compromiso organizacional y satisfacción laboral, es decir a mayor satisfacción laboral hay mayor compromiso organizacional y/o a menor satisfacción laboral, menor compromiso organizacional , también señalan un nivel promedio alto de compromiso organizacional y la dimensión que prevaleció fue la de Continuidad; así mismo se obtuvo un nivel medio de satisfacción laboral y los factores que destacaron fueron beneficios laborales y/o remunerativos, relaciones sociales, desarrollo personal y desempeño de tareas. Existen correlaciones de nivel

bajo entre la variable compromiso organizacional y los siguientes factores de la satisfacción laboral: Condiciones físico- materiales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal y relación con la autoridad; es decir, que la mejora o empeoramiento de estos factores podrían influir en el compromiso organizacional y viceversa.

Molina (2014) señaló en su tesis *Compromiso organizacional y su relación con la gestión de calidad del centro de rehabilitación "calidad de vida" de Huancayo 2014*. Tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre el Compromiso Organizacional de los trabajadores con la Gestión de Calidad del centro de rehabilitación Calidad de Vida de Huancayo – 2014. El tipo de investigación es retrospectiva y transversal, según su nivel de investigación es descriptivo – correlacional. La muestra estuvo conformada por 27 trabajadores. Para medir la correlación que existe entre estas dos variables se utilizó el coeficiente de relación de Spearman en el que se observó que existe una correlación de 0.70, donde demuestra que existe una relación directa, positiva significativa lineal entre el compromiso organizacional con la gestión de calidad en el centro de rehabilitación calidad de vida, y el grado de compromiso organizacional del Centro de Rehabilitación "calidad de vida", objeto de estudio, es alto. Los análisis estadísticos, en el que se ha medido las respuestas según una escala de opinión señalan, además, que el grado de compromiso organizacional afectivo y de continuidad son actitudes mostradas por los trabajadores en mayor grado que el compromiso normativo. Con base al marco teórico, a los objetivos de la investigación y al análisis e interpretación de los resultados obtenidos se concluye que el comportamiento organizacional en los trabajadores del Centro de Rehabilitación "calidad de vida", es percibido favorablemente por los trabajadores, lo anterior en virtud de alcanzar una media general de 3.1 en la escala aplicada a los mismos, la cual se ubicó en el rango de "bueno".

Monteza (2012) señaló en su tesis *Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción de las Enfermeras del Centro Quirúrgico, Hospital Es Salud- Chiclayo*, cuyo objetivo principal fue analizar la influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción de las Enfermeras del Centro Quirúrgico, Hospital Es Salud- Chiclayo- 2011. La investigación baso su estudio desde la perspectiva cuantitativa, descriptiva

y transversal. Fue aplicada a una población de 46 enfermeras. Los datos se procesaron utilizando la estadística descriptiva e inferencial al 95% de confiabilidad y se usó la prueba de contratación de hipótesis chi cuadrado [ $p < 0.05$ ] determinando que el clima organizacional influye en la satisfacción de las enfermeras. Los resultados en general evidenciaron que el 42% de las enfermeras consideraron que existe un clima organizacional Favorable y una Satisfacción en 35% como medianamente satisfactorio, predominando como potencial la dimensión autorrealización, estando impedidos de lograrlos en su la máxima expresión debido al exceso de trabajo, logros poco valorados, escaso compromiso y supervisión contribuyendo en la insatisfacción y desmotivación, necesidad que no es atendida por los directivos de dicho Hospital.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Variable 1: Clima organizacional**

Para Chiang, Martin y Núñez (p. 14) “clima organizacional son atributos o conjunto de atributos del entorno laboral que configuran la percepción de dicho clima” (p. 14). Es decir, el clima involucra doble proceso, por un lado, es la resultante de las percepciones de los trabajadores y por otra, es la condicionante de dichas percepciones.

Por su parte (Cole y Gaynor, 2005), indican:

El clima que caracteriza las relaciones y los afectos al interior de las organizaciones representan componentes relevantes que inciden en las actitudes y conductas del trabajador. Es por medio de las interacciones que se puede dar explicación el clima de la organización y valorar su grado de repercusión sobre los trabajadores (p. 76)

En este sentido, las percepciones de las personas estarían condicionada al tipo de relación que se dinamizan entre el grupo humano que comparte un espacio de trabajo y que influye en las conductas y actitudes de éstos mismos. Entonces, el clima organizacional “está conformado por los significados percibidos que los individuos atribuyen a las características particulares del contexto social” (Uribe, 2014, p. 234)



De acuerdo a Palma (2010), el clima organizacional es comprendido como

La percepción del personal sobre su entorno de trabajo, la cual se halla en correspondencia a aspectos como la realización personal, involucramiento con la tarea, supervisión, acceso a la información que tenga que ver con su trabajo y las condiciones laborales que facilitan su trabajo (p. 5).

Asimismo, se denomina clima organizacional, al entorno personal y físico en la que trabaja, y que en cierta medida está relacionada con los niveles de satisfacción y con la productividad que este ambiente laboral propicia. En su configuración intervienen la figura del directivo, del comportamiento de las personas, su manera interactuar y laborar (Ortiz y Crisóstomo, 2014).

Desde la perspectiva de las percepciones, el clima organizacional estaría determinado por la interpretación que las personas le dan al ambiente laboral según su experiencia de vida. En esa línea, Chaparro (2006), define al clima organizacional como la percepción que el trabajador tiene acerca del entorno físico donde trabaja y los procesos que tiene que desarrollar, lo que a su vez incide en él mismo. Es decir, el clima organizacional vendría a ser causa y consecuencia de un mismo fenómeno, dado que por un lado tiene influencia en la conducta de los trabajadores, por otro, este comportamiento influye en el clima. Es desde esta concepción que Orbegoso (2010), define clima organizacional como: “las percepciones de los trabajadores sobre el lugar donde trabaja, las cuales se hallan condicionadas a las particularidades del entorno físico y personal percibido” (p.353). Es decir, es la forma como los individuos perciben el ambiente laboral, al cual dedican gran parte de su tiempo.

El clima organizacional es visto también desde la perspectiva del rasgo, en términos de características del entorno global. Al respecto Tagiuri (1968, citado por Chiang, Rodrigo y Núñez, 2010) indica que “el clima organizacional es una característica parcialmente durable y vivenciada dentro del entorno de las personas, influye en su comportamiento y es posible describirla desde la noción de valor o atributo del entorno” (p. 33).

Bajo esta concepción se podría determinar que el clima organizacional no se estructura desde las percepciones del individuo sino desde las características del ambiente, hecho que dinamizaría el clima percibido finalmente. Sobre ello Forehand y Gilmer (1964, citado por Gan y Berbel, 2007), indican, que el clima organizacional “se caracteriza porque se diferencian entre las organizaciones, tienen relativa permanencia influyen en el comportamiento de los trabajadores” (p. 173).

Bajo este enfoque el clima organizacional estaría conformado por ciertos elementos de carácter externo (características del entorno) que se suman a aspectos internos del sujeto (percepciones).

Otra perspectiva ofrece Caligiore y Díaz (2003) quienes manifiestan que “el clima se analiza observando la estructura organizacional, ya sea en cuanto al tamaño de la organización, estilos de comunicación, formas de liderazgo, etc.” (p.645). Esto significa que el clima no necesariamente es estable o controlado, dado que en su manifestación influyen constantemente diversos factores externos o internos que median de forma favorable o desfavorable en el ambiente de trabajo; hecho que constituye que el clima no es una situación estática al que hay que acostumbrarse, sino que es por el contrario un fenómeno cambiante, que merece capacidades de adaptación a los cambios de parte de las personas.

Por otro lado, Airola, et al. (2009), describe el clima organizacional como: “las percepciones que el trabajador posee acerca de la organización en donde labora y la opinión que haya construido con respecto al grado de autonomía, estructura, recompensas que haya obtenido” (p.1428). Dicho de otro modo, el clima organizacional guarda relación con la forma en que los trabajadores perciben el trabajo que hacen, el nivel de autonomía que poseen, el nivel de pertenencia, la implicación con los objetivos organizacionales y los incentivos económicos y sociales a los que se tiene acceso. Es decir, desde este autor el clima organizacional no se configura desde las percepciones o con las características del ambiente, sino con las posibilidades de decisión del individuo, ya sea motivada por factores psicológicos u organizacionales

Ucros (2011), por su parte, halló que existen elementos de corte psicológico como los sentimientos hacia el lugar de trabajo y la necesidad de relacionamiento, que mejoran el clima; a ello se adiciona otros elementos internos como la solidaridad, la confianza y la satisfacción; o elementos externos como las organizaciones, los procesos y la infraestructura. El autor resalta que, para mejorar la productividad y la calidad, se deben plantear una mayor entrega de poder, confianza y responsabilidad a los trabajadores, marcando línea de las responsabilidades que los directivos tienen.

Los elementos descritos son relevantes en la organización, pues las percepciones que tengan los individuos sobre ellos influyen significativamente en sus niveles motivacionales. Estos elementos son vitales para desarrollar un clima organizacional armonioso que permita facilitar el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

### **Teorías del clima organizacional**

Las nociones de clima organizacional se abordan inicialmente desde la perspectiva de las relaciones sociales como factor explicativo de la productividad (Mayo, 1933). Para este autor el clima de cualquier organización siempre está influenciado por variables que afectan el estado emocional del trabajador y por ende en su productividad.

Por su parte Lewin (1951), desde una postura más psicológica señala que la conducta de las personas está influenciada por el ambiente donde interactúa. Siendo la organización un sistema cerrado donde confluyen diversas unidades de ideas o actitudes. Para este autor resulta importante el estudio del clima a fin de determinar su incidencia en la organización.

Sin embargo, es Halpin y Croft (1963), quienes proponen el primer modelo teórico formal que explica el clima organizacional. Llamado spirit al clima y considera que se forma desde la satisfacción del personal por la labor cumplida y las percepciones favorables del directivo hacia sus personas. De este modo, los autores consideran que el clima se explica desde los aspectos subjetivos de los

individuos resaltando los niveles de cohesión, compromiso y relaciones que se suscitan al interior de la organización.

Por otro lado, Forehand y Gilmer (1964), consideran componentes más objetivos y externos al sujeto para explicar el clima organizacional. Para estos autores lo que determina el clima es la estructura de la organización, así como el estilo de liderazgo y claridad en la comunicación de los fines que persigue la organización.

Likert (1967) en tanto, combina las perspectivas señaladas y propone que el clima es resultado de la conjunción de factores externos e internos, objetivos y subjetivos al sujeto. Entre los factores internos señala la motivación, la comunicación, las capacidades para interactuar y tomar decisiones, y entre los factores externos señala la claridad de los objetivos y las directivas de trabajo, control para la mejora y los resultados como variables a considerar en la comprensión del clima organizacional.

Pritchard y Karasick (1973), indican que el clima organizacional es el resultado de la influencia de elementos como la autonomía, el abordaje del conflicto, la estructura, las políticas de incentivos, la relación rendimiento-remuneración, el nivel de ambición, la flexibilidad e innovación, la centralización, el apoyo, las relaciones sociales y el estatus.

Hellrieger y Slocum (1974) emplean otro conjunto de factores explicativos del clima organizacional, relacionando aspectos “hard” (estructura; aspectos físicos; recompensa) con los “soft” (consideración; calidez y apoyo).

Litwin y Stringer (1968) plantea un modelo explicativo del clima organizacional en término de nueve dimensiones: estructura organizativa, régimen de conflictos, responsabilidad personal, aspectos remunerativos, desafíos, relaciones sociales, cooperación, cumplimiento de estándares e identificación con la organización.

Como se observa, los modelos explicativos de clima sugieren parten de las percepciones de los trabajadores, aunque esta puede variar dependiendo su

enfoque al realizar la valoración, puesto que algunos la harán en función de la opinión personal y otros de las características de la organización. Brunet (2011), ha hecho explícito lo importante que es considerar, para identificar el clima organizacional, los procesos y la estructura organizacional más las características personales del individuo. Estos componentes del clima, según el autor señalado, permiten tener una perspectiva más clara y definida de la realidad que acontece dentro de una institución en cuanto a clima organizacional se refiere.

La variable a considerar en la presente tesis tiene un enfoque integral y se lo denomina “medida perceptiva de los atributos organizacionales” (Góngora, Nóbile y Cicatelli, 2012). Desde esta perspectiva dentro del clima se reconoce la incidencia de los factores estructurales intervinientes, tales como la estructura orgánica, el liderazgo, la asignación de tareas, el tamaño, pero remarcando que estos son seleccionados, modificados, elaborados por una estimación global que hace el individuo a partir de sus propias percepciones. Las variables de la organización interactúan con la personalidad del individuo para formar las percepciones que definen el clima. Por ello es posible señalar que la percepción del clima es de acuerdo a las características del individuo que percibe, de las características de la organización y de la interacción de estos dos elementos.

## **Dimensiones de la variable 1**

### **Dimensión 1: Autorrealización**

Valoración del trabajador acerca de las posibilidades que el medio laboral le ofrece para su desarrollo personal y profesional, la cual guarda contingencia con las labores y la perspectiva futura. (Palma, 2010, p. 5).

Para Elizalde, Martí y Martínez (2006), la autorrealización incluye la satisfacción de la individualidad en todos los aspectos. Involucra las posibilidades de desarrollo del potencial para crear, producir y crear justicia. De acuerdo con esto un clima organizacional puede ser positivo siempre y cuando brinde las posibilidades para descubrir el propio talento, y las aptitudes por las cuales uno sienta que trascienda.

Naranjo (2009) por su parte asocia la autorrealización con las posibilidades de autonomía, la independencia y el autocontrol ya que las personas se sienten autorrealizadas cuando puede decidir hacer lo que le agrada y tiene la seguridad de tener éxito.

Por otro lado, la autorrealización ha estado relacionada al crecimiento personal por cuanto es un proceso de actualización deliberada de las habilidades potenciales que posee. Conforme Descalzi (1996) son tres los propósitos de la autorrealización: aumentar la propia libertad, fortalecer la voluntad; descubrir la razón de la existencia; y sobre todo aprender a amar sabiamente-

## **Dimensión 2: Involucramiento laboral**

Hace referencia al proceso mediante el cual el individuo se identifica con los valores organizacionales y adquiere compromiso para cumplir objetivos organización y desarrollarla. (Palma, 2010, p. 5). De acuerdo con Velázquez y Núñez (2009):

Las organizaciones con independencia de su esencia están expuestas a incesantes cambios e incertidumbre, y la forma de afrontar esta situación es consecuencia de los valores, opiniones y reglas existentes en su cultura organizacional, de ahí la relevancia de una adecuada administración. (p. 51).

El involucramiento laboral permite al trabajador enfrentar con los cambios que de manera natural se presentan durante el proceso de producción, y ello solo será posible si ha asumido los valores y las creencias propias de una cultura organizacional consolidada.

Por su parte, Zepeda (2010), definen involucramiento laboral como el nivel de percepción del trabajo, se identifica con él considera que recibe opciones para satisfacer sus necesidades. Por otro lado, considera de involucramiento laboral está relacionado a la posibilidad de decisión en el lugar de trabajo con miras a obtener mejor productividad. Por supuesto, ello será posible siempre y cuando haya asumido e interiorizado los valores de la organización.

Wanyonyi (2014) sostienen que en el contexto organización el involucramiento laboral está relacionado a la existencia de estructuras o mecanismos organizacionales que utilizan el talento humano para tomar parte en las decisiones en su lugar de trabajo. Asimismo, Chughtai (2008) señalan que los programas de fortalecimiento del involucramiento laboral incrementan los resultados de la organización o de los empleados en productividad, reducción de ausentismo, ambiente laboral, compromiso organizacional y satisfacción del trabajador

### **Dimensión 3: Supervisión**

Son observaciones del sujeto acerca del significado y funcionalidad de la supervisión de trabajo por parte de los superiores, lo cual se espera que se caracterice por una relación de ayuda y guía para mejorar el desempeño habitual. (Palma 2010, p. 5). De acuerdo a esta definición no se asume a la supervisión como una práctica vertical, autoritaria e impersonal sino como una posibilidad de mejora de los desempeños asumiendo liderazgo; después de todo, existe evidencia que el liderazgo está asociado con los resultados organizacionales (Cuadra y Veloso, 2009).

Si se toma en cuenta que el propósito de la supervisión, en palabras consiste en establecer una unidad de esfuerzos, a fin de que, en todas ellas, la tarea se desarrolle de la mejor manera posible (González, 2007); entonces, el clima organizacional tendría que ver con la forma como es que asume esta misión los colaboradores. Si existe compromiso e involucramiento laboral lo verá como aporte y no como amenaza.

Lo que se debe abandonar es la supervisión desde el contexto de la punición o agresión. La supervisión excesiva describe una forma de maltrato ya que generalmente va asociada a comportamientos que invaden la privacidad, desacreditan o reprochan por algún trabajo efectuado y rompen promesas acordadas. La construcción del clima organizacional, por consiguiente, involucran percepciones del ambiente de trabajo, los procesos, las políticas, los procedimientos y las interacciones (Hernández, Espinoza y Arellano, 2013).

#### **Dimensión 4: Comunicación**

Son percepciones del nivel de fluidez, velocidad, claridad, congruencia y exactitud de la información oportuna para el buen funcionamiento de los procesos de la organización y la atención a los usuarios (Palma, 2010, p. 5).

Cuando existen equipos de trabajo es de suma relevancia elaborar directivas básicas para agilizar y ordenar los niveles de comunicación organizacional (Zúñiga, 2010), ya que solo de esa manera se podrá mantener equilibrio y coherencia en el funcionamiento de cualquier sistema productivo.

De acuerdo a Pacheco (2005), la competencia clave para desarrollar buenos niveles de comunicación organizacional es el liderazgo, el trabajo en equipo y manejo de conflictos dado que favorecen climas organizacionales favorables para aumentar los niveles de productividad y bienestar de los colaboradores.

Según Quiroga (2007), la comunicación organizacional es base esencial para la idónea gestión estratégica. La adopción de esta concepción permite que la información fluya de manera más eficaz, haciendo que los conocimientos, innovaciones y valor agregado se consoliden a través del aprendizaje organizacional.

#### **Dimensión 5: Condiciones laborales**

Se refiere a la convicción del trabajador de que la organización le provee los recursos precisos para cumplir las labores que se le asignan. (Palma, 2010, p. 5). Con esta definición alude al tema de la satisfacción con respecto a las condiciones que la institución ofrece para cumplir cabalmente con las funciones encomendadas.

Para Abrajan, Contreras y Montoya (2009), la satisfacción laboral es un elemento fundamental en las organizaciones ya que su carga emotiva fortalece al ser humano como capital humano y es el entorno donde labora lo que principalmente está asociado a la calidad de esta. Es decir, las condiciones de trabajo es lo que fortalece satisfacción y esta a su vez es un factor explicativo del clima organizacional.



Los comportamientos que despliegan los grupos de trabajo se encuentra condicionado a las percepciones que tengan acerca de la organización y de ellos mismos, razón por el cual se cree esencial crear un equilibrio entre ellas. Las condiciones de trabajo favorecen el buen clima laboral y es un factor que determina la eficacia de la gestión (Williams, 2013).

### **1.3.3 Variable 2: Compromiso organizacional**

Según Robbins (2004), el compromiso organizacional es definido como “un estado donde un trabajador se identifica con la organización y sus metas, siendo su deseo proseguir en ella. De esta forma, un compromiso elevado significa mayor identificación con lo que se hace” (p. 72).

En esa misma línea, Amorós (2016) menciona con respecto al compromiso organizacional: “Se refiere al nivel en que un trabajador se logra identificar con una organización determinada mostrando su deseo por permanecer en ella” (p. 73).

Asimismo, Rodríguez (2004), señala que “para las organizaciones es fundamental conocer cuál es el nivel de compromiso de sus trabajadores ya que revela su verdadera intención de seguir trabajando en ella, por lo que se constituye en indicador idóneo de absentismo y rotación (p. 139).

Según Newell (2002), el compromiso organizacional describe básicamente lo siguiente:

La actitud del trabajador hacia el lugar donde trabaja, y se sustenta en la seguridad de que los objetivos organizacionales siguen el mismo rumbo que los suyos, favoreciéndose voluntad y esmero en favor de la organización y un fuerte deseo de sostener su participación en ella (p. 30).

Necesariamente al referirse al concepto de compromiso organizacional se hace referencia a aspectos afectivos que un trabajador consolida con la institución donde labora. Es debido a este factor afectivo que el trabajador se identifica con los objetivos de la institución donde labora y la hace suya (Kinicki y Kreitner, 2006).

En esa línea, Díaz y Rodríguez (2007), menciona que el compromiso organizacional es el "...estado en donde el trabajador desarrolla un lazo afectivo con la organización y desea continuar siendo integrante de esta ya que se encuentra identificada con ella" (p. 207). En cierta medida, el compromiso asegura permanencia del trabajador, lo cual resulta relevante, sobre todo si se le considera como capital humano.

Otros autores también asocian el concepto de compromiso organizacional con la identificación psicológica (Arciniega, 2002), lo que supone el desarrollo de actitudes favorables hacia el lugar de trabajo (Robbins, 2004); así como, la lealtad o membresía debido a su motivación implícita a partir de la creencia que labor es importante y la organización necesita de su trabajo (Peralta, 2013).

Como se puede observar, el compromiso laboral también se relaciona con la motivación. Es por ello por lo que Salanova y Schaufeli (2009), definen al compromiso laboral como un estado motivacional en donde prevalecen los sentimientos positivos para cumplir profesionalmente. Es precisamente por este estado motivacional que el trabajador decide permanecer en determinada institución. Como señala Meyer y Allen (1997, citados por Montoya, 2014, p.10), el compromiso organizacional es un estado psicológico que describe la relación entre una persona y la organización donde labora, que logra influir en su decisión de continuar en ella debido a que se comparten valores, opiniones, estrategias, metas y resultados organizacionales (Hera et al., 2004)

De acuerdo con Llorente (2007), entre los factores que inciden en el compromiso organizacional se encuentran los niveles elevados de autonomía, las oportunidades de desarrollo profesional, compartir información de lo que sucede en la institución, los estímulos y la flexibilidad en la tarea. Por su parte, Ribeiro y Bastos (2010), añaden la cultura organizacional, específicamente aquello relacionado a la distancia jerárquica como factor relevante para la consolidación del compromiso organizacional.

Teóricamente el compromiso organizacional está superpuesto en un mecanismo psicológico de carácter laboral que tiene su origen en el clima y

concluye en la satisfacción (Carreón, 2015) en tal sentido, el compromiso está interrelacionado con el liderazgo y el desempeño.

Un incremento en las tareas supone mayor liderazgo, compromiso y desempeño para su ejecución, lo que al concluirse causa satisfacción de vida. Aunque visto de este modo, el compromiso parece estar orientado a una mayor satisfacción personal, lo cierto es que fortalece los desempeños (Castro, 2006) y los procesos productivos en la que los trabajadores están involucrados (Ríos, Téllez y Ferrer, 2010). En referencia al ámbito organizacional, los estudios psicológicos han evidenciado que el compromiso, entendido como un conjunto de acciones, roles, motivos y expectativas, es clave para favorecer la producción.

Según Hermosa (2006), incrementado los niveles de empoderamiento y motivación se favorece el aumento de la satisfacción y el compromiso. Por otro lado, lo ambiguo o la conflictividad afectan compromiso ya que deteriora la identidad y la confianza. Entonces el compromiso es resultado de factores organizacionales de orden psicológico ya que su desarrollo depende de las perspectivas personales y la forma esta concuerda con la visión organizacional.

Desde semejantes presupuestos, los profesionales de la psicología han asumido que el compromiso es un producto más que un proceso permanente puesto se estructura en la identidad que en el tiempo fue resultado de la dinámica organizacional. Por ello la selección del personal no necesariamente se debería basarse en las capacidades sino en los valores que trae el individuo. (Moreno, Ríos, Canto, García y Perles, 2010). Es precisamente esos principios y valores lo que permiten generar ideales de productividad, orden, lealtad (Figueiredo, Grau, Gil y García, 2012). Entonces, el compromiso es un conjunto de opiniones, actitudes y acciones que hacen reducir la inseguridad y la vez acrecientan la visión a futuro.

### **Teorías del compromiso organizacional**

El estudio del compromiso como variable relacionada al comportamiento organizacional se ubica en los trabajos de Porter, Steers, Mowday y Boulian (1974), quienes analizaron el constructo desde tres aspectos: que dicho compromiso está dirigido hacia el lugar de trabajo, que el compromiso es una actitud, que el

compromiso es de naturaleza intrínseca que va más allá de la lealtad vinculada a componentes afectivos. De esta manera propusieron un modelo explicativa con tres factores: a) una fuerte creencia y aceptación de las metas y valores organizativos; (b) el deseo de ejercer un esfuerzo considerable en representación de la organización; y, (c) un fuerte deseo por mantener su pertenencia a la organización.

Mathieu y Zajac (1990) proponen un modelo de compromiso que la define en términos de dos dimensiones: actitudinal e intencional. El compromiso intencional es el resultado de las negociaciones entre el sujeto y la organización en cuanto a beneficios extras o inversiones de tiempo. El compromiso actitudinal se resume en la disposición que el sujeto ha construido hacia la organización.

Schwartz (2006) hace una conceptualización psicológica de los valores humanos y los concibe como objetivos deseables, que trascienden las situaciones, que varían en importancia y que sirven como principios para guiar en la vida de las personas. Propone un modelo compuesto por diez valores que se originan en los tres requerimientos universales de la condición humana: necesidades de los individuos como organismos biológicos, los requisitos de una interacción social coordinada y la necesidad de supervivencia y bienestar humanos. Para la comprensión de la estructura dinámica de los valores, Bardi y Schwartz (2001), crearon un modelo teórico en el cual proponen agruparlos en cuatro factores organizados en dos ejes ortogonales, a saber: auto-mejora vs auto-trascendencia y conservación vs apertura al cambio. En el primer eje, el logro y el poder se oponen a la benevolencia y al universalismo; en el segundo eje la autodeterminación y la estimulación se oponen a la conformidad, la seguridad y la tradición.

Otro referente teórico y en la cual se enfoca la presente investigación es el de compromiso organizacional propuesto Meyer y Allen (1991), Su modelo inicial describía dos dimensiones: compromiso afectivo y compromiso de continuidad (Meyer y Allen, 1984). Lo afectivo aludía al deseo de permanecer en la organización como resultado del involucramiento del trabajador en las tareas que realiza y lo que la organización representa. El término continuidad por su parte, aludía a la valoración del costo que podría representar para un trabajador en el caso decida

dejar la organización. Posteriormente fue añadida una tercera dimensión a la que llamó compromiso normativo y hace alusión a los sentimientos que percibe el trabajador como obligatorio para permanecer en la organización debido a presiones sociales relacionadas a la lealtad (Meyer y Allen, 1984). En general según el autor señalado un trabajador decide seguir en una organización porque quiere (afectivo), porque lo requiere (continuidad) y porque siente que debe hacerlo (normativo).

## **Dimensiones de la variable 2**

### **Dimensión 1: Compromiso afectivo**

El compromiso afectivo, es observado como el lazo afectivo que los trabajadores construyen con su organización, lo cual se caracteriza por el incremento de sus niveles de identificación e implicación, así como del anhelo por continuar laborando en ella. (Meyer y Allen, 1997; citados por Montoya, 2014, p. 11).

De acuerdo con Ruiz (2013), este compromiso alude a sentimientos de pertenencia, afecto y alegría. El contrato psicológico que se establece entre el trabajador y la organización es relacional puesto que se establecen vínculos afectivos entre ambos. Para esto se asegura identificación y coherencia entre valores personales y organizacionales. Los resultados del compromiso afectivo son tolerancia al cambio, satisfacción, empuje, actitud colaborativa y anhelo de continuidad.

Los trabajadores con compromiso afectivo tienden a presentar conductas prosociales no solo con las personas sino también con la organización ya que se desarrollan vínculos que fortalecen dicha relación (Colquitt, Lepine y Wesson, 2007). Dentro del compromiso afectivo, existen algunos elementos que influye en él, como es caso de las diferencias individuales, la estructura organizacional y las experiencias laborales, pero sin las diferencias individuales las que mayormente la explican.

### **Dimensión 2: Compromiso de continuidad**

El compromiso de continuidad se refiere a la valoración de los costos, lo cual puede ser de orden económico o en beneficios, que el trabajador siente que

perdería si decide retirarse de la organización, la tendencia es que el trabajador sienta que dejar la organización implican un alto costo para él ya que sus probabilidades de obtener otro empleo son mínimo o escaso (Meyer y Allen, 1997; citados por Montoya, 2014, p. 11).

Para Ruiz (2013), el compromiso de continuidad permite que la persona se sienta “obligada”, por diversos motivos a quedarse en la organización. Ello involucra juicios racionales que hacen posible que se permanezca en la organización pese a motivos adversos. El tipo de contrato con la organización es más transaccional y reciproco; es decir existe un coste de oportunidad ligado a pertenencia. En cierta medida es aceptación y sometimiento a los valores de la organización a cambio del salario que se recibe. Los resultados del compromiso de continuidad son mínimo desempeño, absentismo o decisión de renuncia.

Con compromiso de continuidad, dejar la organización se traduce en episodios de ansiedad. Subyace un conflicto entre la decisión de continuar y la probabilidad de asumir el costo que ello significa. Un alto compromiso de continuidad hará que el trabajador no considere dejar la organización porque pensara que no podrá asumir el costo de ello. Esto implica la influencia de factores adicionales como el tiempo, esmero y energía invertido durante su permanencia.

### **Dimensión 3: Compromiso normativo**

El compromiso normativo, se define como la confluencia de sentimientos que obligan al trabajador a continuar siendo parte de la organización, asimismo, alude a las reglas de carácter social que deben continuar a fin de que una organización se conduzca pertinentemente. (Meyer y Allen, 1997; citados por Montoya, 2014, p. 12).

Según Ruiz (2013), el compromiso normativo permite que el individuo esté decidido con aportar a los objetivos organizacionales. Asimismo, desarrolla la firme convicción de lealtad y moralidad. El contrato que se establece con la organización es la fidelización para cumplir con los valores y misión de la organización.

El compromiso normativo hace que dejar la organización genere sentimientos de culpa (Colquit, Lepine y Wesson, 2007). Este compromiso existe cuando hay una sensación de que quedarse es lo correcto. Esta sensación puede corresponder a principios personales de trabajo o valores morales que diferencian lo bueno de lo malo.

## **1.4 Formulación del problema**

### **1.4.1. Problema general**

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017?

### **1.4.2. Problemas específicos**

#### **Problema específico 1**

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el compromiso afectivo en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017?

#### **Problema específico 2**

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el compromiso de continuidad en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017?

#### **Problema específico 3**

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el compromiso normativo en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017?

## **1. 5. Justificación del estudio**

### **Justificación teórica**

La presente tesis se justifica teóricamente porque aborda dos concepciones teóricas a fin de determinar su asociación y de esa manera establecer relaciones que permitan su comprensión desde una perspectiva más amplia y contribuir en el desarrollo de estos constructos. De esa manera se asocia el constructo clima organizacional propuesto por Palma (2010), que la concibe como percepciones de parte de los trabajadores que de alguna manera influyen en sus motivaciones para cumplir con los objetivos organizacionales. Por su parte, Meyer y Allen (1997), proponen el constructo compromiso organizacional señalando que es un conjunto de creencias y actitudes que el trabajador desarrolla para consolidar vínculos afectivos con la institución ya sean por normas éticas que hay que cumplir o la necesidad social de permanecer en ella. Este conocimiento servirá para explicar el clima organizacional en términos de compromiso organizacional y viceversa, siendo los beneficiarios directos las enfermeras del hospital.

### **Justificación práctica**

La presente tesis aportará en la práctica de la gestión de los servicios de la salud, porque brinda parámetros de evaluación del clima y compromiso organizacional sobre la cual se pueden tomar decisiones relevantes que resultarían en mejor atención al paciente. De esta manera, el estudio servirá para que los directivos del establecimiento hospitalario cuenten con conocimientos pertinentes y oportunos para resolver problemas relacionados al clima o compromiso organizacional a través de la implementación de planes mejora que desde el Ministerio de Salud se ordena. Los cambios siempre causan tensiones y conflictos que resultan más fáciles de superar cuando existe buen clima organizacional y compromiso de parte del personal de salud; pero un compromiso no solo con la institución sino con las políticas de salud pública que se implementan en los últimos años.



## **Justificación metodológica**

La tesis se justifica por su utilidad metodológica porque propone instrumentos de medición para cada variable. El cuestionario de Palma (2010), fue modificado para ser cumplimentadas por enfermeras en un contexto hospitalario cuando en su versión original estaba editada para trabajadores de organizaciones productivas del sector privado. Por otro lado, el cuestionario de Meyer y Allen (1997), también fue adaptada para uso en contextos hospitalarios; aunque en ambos instrumentos se conservaron las dimensiones que describen sus respectivos modelos teóricos. Estos instrumentos una vez validados servirán como referentes para otros estudios relacionados a las variables consideradas en este estudio, o tal vez desde diseños metodológicos diferentes donde se tome en cuenta otras instituciones de salud o se consideren variables demográficas como calidad y gestión.

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis general**

Existe relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017

### **1.6.2. Hipótesis específica**

#### **Hipótesis específica 1**

Existe relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso afectivo en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017

#### **Hipótesis específica 2**

Existe relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso de continuidad en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017

### **Hipótesis específica 3**

Existe relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso normativo en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017

#### **1.7 Objetivos**

##### **1.7.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017

##### **1.7.2. Objetivos específicos**

###### **Objetivo específico 1**

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso afectivo en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017

###### **Objetivo específico 2**

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso de continuidad en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017

###### **Objetivo específico 3**

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso normativo en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017

## **II. Método**

## **2.1 Diseño de investigación**

### **Enfoque de investigación**

La investigación fue de enfoque cuantitativo porque hace uso de la recolección de datos para comprobar hipótesis, lo cual se hace con base a la medición y el análisis estadístico, con el fin de determinar pautas de comportamiento y comprobar teorías. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 4).

### **Tipo de investigación**

El tipo de investigación utilizado es básico porque se basa en un argumento teórico y su interacción esencial reside en generar una teoría, ampliar, mejorar o comprobar el conocimiento a través del descubrimiento de extensas difusiones o principios (Landeau, 2007, p. 55).

### **Método de investigación**

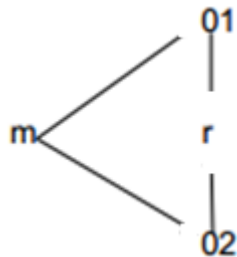
El método fue hipotético deductivo mediante el cual, a partir de la observación del fenómeno a estudiar, se crea una hipótesis para explicar dicho fenómeno y luego se verifica a través del razonamiento deductivo comparando los hallazgos con la experiencia (Popper, 2008).

### **Diseño de investigación**

El diseño de estudio es no experimental, de corte transversal y correlacional. Es no experimental porque “se realizó sin que se manipule deliberadamente las variables y en la que solamente se describen los fenómenos en su entorno natural para luego analizarlos” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 152). El estudio es transversal porque recoge la información en un solo momento, ósea en un tiempo único, El objetivo de este tipo de investigación es describir las variables para posteriormente analizar su influencia e interrelación. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 151). El presente estudio fue correlacional porque busca demostrar la relación que existe entre dos variables en un contexto determinado. Sánchez y Reyes (2015) señalaron que los diseños correlacionales “involucran

recolección de dos o más conjuntos de datos de un grupo de sujetos con la intención de determinar la subsecuente relación entre estos conjuntos de datos". (p. 83).

El esquema de este diseño es del siguiente modo:



Donde:

**m** = Muestra de estudio:

**01**= Var. 1: Clima organizacional

**02**= Var. 2: Compromiso organizacional

**r** = Relación: Clima organizacional y Compromiso organizacional.

## 2.2 Variables, operacionalización

### Variable 1: Clima organizacional

#### Definición conceptual

Son percepciones del trabajador acerca de su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea. (Palma, 2010, p. 5).

#### Definición operacional

La variable clima organizacional se midió en nivel bajo: con un nivel de rango de 25 -57, nivel medio con nivel de rango 58 - 92, nivel alto de 93 a 125, considerando la escala de Likert de ninguna o nunca, poco, regular o algo, mucho, todo o siempre. Que permite evaluar 5 dimensiones: La autorrealización con los ítems del 1 al 5, a

la dimensión involucramiento laboral con los ítems de 6 al 10, la dimensión supervisión con los ítems de 11 -15, comunicación con los ítems de 16 - 20. Y la dimensión condiciones laborales con el ítem 21-25.

Tabla 1.

*Operacionalización de la variable clima organizacional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y Rangos
Autorrealización	- Desarrollo profesional y personal	1 – 3	5. Todo o siempre 4. Mucho 3. Regular o algo 2. Poco 1. Ninguna o nunca	Bajo: 25 – 57 Medio: 58 – 92 Alto: 93 – 125
	- Innovación y creatividad	4		
	- Reconocimiento	5		
Involucramiento laboral	- Niveles de logro	6 – 8		
	- Calidad de servicio	9 – 10		
	- Clara visión y misión			
Supervisión	- Percepción de funcionalidad	11 – 13		
	- Seguimiento y control			
	- Apoyo recibido	14 – 15		
Comunicación	- Claridad de la información recibida	16 – 17		
	- Confianza	18 – 20		
Condiciones laborales	- Control sobre la tarea	21 – 22		
	- Calidad en la gestión	23 – 24		
	- Materiales y recursos	25		

**Variable 2: Compromiso organizacional.**

**Definición conceptual**

Es un estado psicológico caracterizado por la relación entre un trabajador y la organización donde labora, lo cual influye en su decisión de permanecer o abandonar la organización. (Meyer y Allen, 1997; citados por Montoya, 2014, p. 10).

**Definición operacional**

La variable compromiso organizacional se midió en nivel bajo: con un nivel de rango de 18 a 41, nivel medio con nivel de rango 42 a 66, y nivel alto de 67 a 90, considerando la escala de Likert de totalmente de acuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo. Considerando como dimensión al compromiso afectivo con los ítems del 1 al 6, compromiso de

continuidad con los ítems de 7 al 12 y al compromiso normativo con los ítems de 13 al 18.

Tabla 2.

*Operacionalización de la variable compromiso organizacional*

Compromiso afectivo	- Vínculo emocional	1 – 2	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	Bajo: 18 – 41 Medio: 42 – 66 Alto: 67 – 90
	- Significado personal	3 – 5		
	- Deseo de permanencia	6		
Compromiso de continuidad	- Percepciones de oportunidades limitadas	7 – 9		
	- Sensaciones de sacrificio	10 – 11		
Compromiso normativo	- Sentimiento de obligación	13		
	- Lealtad moral	14 – 17		
	- Sentido de reciprocidad	18		

## 2.3 Población y muestra

### 2.3.1. Población

Según Valderrama (2013) la población es “el conjunto de elementos, seres o cosas que tienen atributos o características comunes susceptibles de ser observados” (p. 182).

La población de esta investigación está constituida por 202 enfermeras que elaboran en el área de hospitalización de los servicios del Hospital Nacional Dos de Mayo.

### 2.3.2. Muestra

La muestra según Bernal (2010, p. 161) es un subconjunto de la población, del cual se consigue información verdadera para desarrollar la investigación y sobre el cual se realiza la medición y la observación de las variables que son objeto de estudio.

El tamaño de la muestra es hallado mediante la siguiente fórmula

$$\frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{d^2 \cdot (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Dónde:

N= Población= 202

z = Puntuación z con significancia de 0.05= 1,96

p= Probabilidad de ocurrencia= 0,5

q= Probabilidad de no ocurrencia= 0,5

d= error máximo admisible en términos de proporción = 5%

N= Población= 202

n= número de la muestra

Calculando de acuerdo con la fórmula propuesta se determina que se requieren 105 enfermeras como mínimo para que la muestra sea representativa

Para la presente investigación se utilizó el método de muestreo probabilístico aleatorio simple. Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 580), Que implica seleccionar al azar casos de una población que sean representativos de esta y cuya probabilidad de ser elegidos parte de la muestra.

### **Criterios de selección**

#### **Criterio de Inclusión**

Enfermeras que desean participar voluntariamente

Enfermeras de los servicios de hospitalización del HNDM

Enfermeras que realizan la función administrativa y asistencial

Enfermeras que estén elaborando entre dos años a más

#### **Criterios de Exclusión**

Enfermeras que no desean participar en el estudio

Enfermeras que estén elaborando menos dos de años



## 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### 2.4.1. Técnica de recolección de datos

La técnica de recolección de datos fue la encuesta en la que señala Pérez (2007) que “está basada en un conjunto de preguntas que se formulan al participante, cuya información establece la información primaria necesaria para el investigador acorde a los objetivos de su investigación” (p. 72).

### 2.4.2. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento que se aplicó a la presente investigación fue el cuestionario, que según Malhotra (2004, p. 280), es un conjunto formal de preguntas para obtener información de encuestados, este por lo general es sólo un elemento de un paquete de recopilación de datos.

**Variable 1:** Se aplicó el cuestionario de “Clima organizacional” considerando su ficha técnica con las siguientes características:

#### Ficha técnica del instrumento 1

Instrumento:	Cuestionario de “Clima organizacional”
Autor:	Sonia palma Carrillo.
Año:	2010
Adaptado:	Vela
Institución:	Hospital Nacional Dos de Mayo
Universo:	205
Nivel de confianza:	95%
Margen de error:	5.0%
Tamaño muestral:	105
Tipo de técnica:	Encuesta
Tipo de instrumento:	Cuestionario
Ficha de trabajo de campo:	Diciembre 2017
Escala:	Ordinal
Duración:	Aproximadamente 15 minutos
Administración:	Individual

Escala de medición: El Instrumento de “Clima organizacional” utiliza la escala de Likert: 1 = Ninguna o nunca; 2 = Poco; 3 = Regular o algo; 4 = Mucho; 5 = Todo o siempre

Nivel y rango: El baremo se muestra en la siguiente tabla

Tabla 3.

*Baremo de la variable Clima organizacional*

Rango	Clima organizacional			Autorrealización			Involucramiento laboral			Supervisión			Comunicación			Condiciones laborales		
Bajo	24	-	57	4	-	11	4	-	11	4	-	11	4	-	11	4	-	11
Medio	58	-	92	12	-	18	12	-	18	12	-	18	12	-	18	12	-	18
Alto	93	-	126	19	-	26	19	-	26	19	-	26	19	-	26	19	-	26

**Variable 2:** Se aplicó el cuestionario de “Compromiso organizacional” considerando su ficha técnica con las siguientes características:

**Ficha técnica del Instrumento 2**

Instrumento: Cuestionario de “Compromiso organizacional”  
 Autor: Meyer y Allen  
 Año: 1997  
 Adaptado de: Montoya 2014  
 Institución: Hospital Nacional Dos de Mayo  
 Universo de estudio: 205  
 Nivel de confianza: 95%  
 Margen de error: 5.0%  
 Tamaño de muestral: 105  
 Tipo de técnica: Encuesta  
 Tipo de instrumento: Cuestionario  
 Fecha de trabajo de campo: Diciembre 2017  
 Escala: Ordinal  
 Duración: Aproximadamente 15 minutos  
 Administración: Individual

Escala de medición: El Instrumento de “Compromiso organizacional” utiliza la escala de Likert: 1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 = De acuerdo, 5 = totalmente de acuerdo

Niveles y rango: El baremo se muestra en la siguiente tabla

Tabla 4.

*Baremo de la variable Compromiso organizacional*

Rango	Compromiso organizacional			Compromiso afectivo			Compromiso de continuidad			Compromiso normativo		
Bajo	17	-	41	5	-	13	5	-	13	5	-	13
Medio	42	-	66	14	-	22	14	-	22	14	-	22
Alto	67	-	91	23	-	31	23	-	31	23	-	31

### 2.4.3. Validación y confiabilidad de los instrumentos

#### Validez del instrumento

Validez es el “grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 200). En este caso se determinó la validez de contenido que es “el grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de los que se mide” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 201).

#### Tabla de Validez del instrumento

Tabla 5.

*Juicio de Expertos para el cuestionario de clima organizacional*

Expertos	Opinión
Mg. Tisnado Ángulo Julia Isabel	Hay suficiencia
Mg. Pascual Serna Carmen del Rosario	Hay suficiencia
Mg. Lam Villoslada Carmen	Hay suficiencia
Mg. Córdova Sotomayor Daniel	Hay Suficiencia

Tabla 6.

*Juicio de Expertos para el cuestionario de compromiso organizacional*

<b>Expertos</b>	<b>Opinión</b>
Mg. Tisnado Angulo Julia Isabel	Hay suficiencia
Mg. Pascual Serna Carmen del Rosario	Hay suficiencia
Mg. Lam Villoslada Carmen	Hay suficiencia
Mg. Córdova Sotomayor Daniel	Hay Suficiencia

Como se observa en las tablas 5 y 6 los expertos señalan que los instrumentos que miden clima organizacional y compromiso organizacional cumplen el criterio de suficiencia, por lo tanto, son aplicables.

**Confiabilidad de los instrumentos**

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), la confiabilidad es “el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p. 200).

La confiabilidad se determinó mediante el cálculo del Coeficiente Alfa de Cronbach, el cual se obtuvo mediante los resultados obtenidos tras la aplicación de una muestra piloto de 20 sujetos similares a la muestra de estudio.

Para determinar el criterio de valoración se tomó en cuenta lo señalado por (Fernández, Fernández y Baptista, 2014), quien señala que un coeficiente 0,25 indica baja confiabilidad; 0,50 indica fiabilidad media o regular; Si supera el 0,75 es aceptable y si es mayor a 0,90 es elevada para tomar en cuenta. En la siguiente tabla se muestran los resultados obtenidos:

Tabla 7.

*Prueba de Fiabilidad para los cuestionarios de las dos variables*

<b>Variable</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de Ítems</b>
Clima organizacional	0,914	25
Compromiso organizacional	0,888	18

Fuente: base de datos del piloto

En la tabla 7, se distingue que las pruebas de fiabilidad fueron de 0.914 y 0.888. En razón a ello se concluye que los cuestionarios evaluados fueron confiables.

## **2.5 Métodos de análisis de datos**

El análisis estadístico será en los siguientes niveles:

Análisis descriptivo. Se calculan tablas e frecuencias y grafico de barras para observar la descripción de las variables y sus dimensiones

Análisis correlacional (o relacional). Se analizan las posibles relaciones entre las variables de estudio mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman, dado que los datos a obtener son de tipo ordinal.

La regla de decisión es:

Si,  $p < 0.01$ ; entonces se rechaza la hipótesis nula.

Estos resultados son obtenidos mediante el paquete estadístico SPSS v.

23.0

## **2.6 Aspectos éticos**

De acuerdo a las particularidades de la investigación se consideraron aquellos aspectos éticos que son fundamentales cuando se decide trabajar con personas como sujetos de estudio; condicionando su participación al requerimiento de una autorización de su parte; debido a ello, se aplicó el respectivo consentimiento informado. Todos los participantes consintieron con libertad a ser partícipes de la investigación. Asimismo, se conservó en incognito a los sujetos de estudio a fin de que los resultados obtenidos no sean utilizados para otros propósitos diferentes a la presente investigación.

### **III. Resultados**

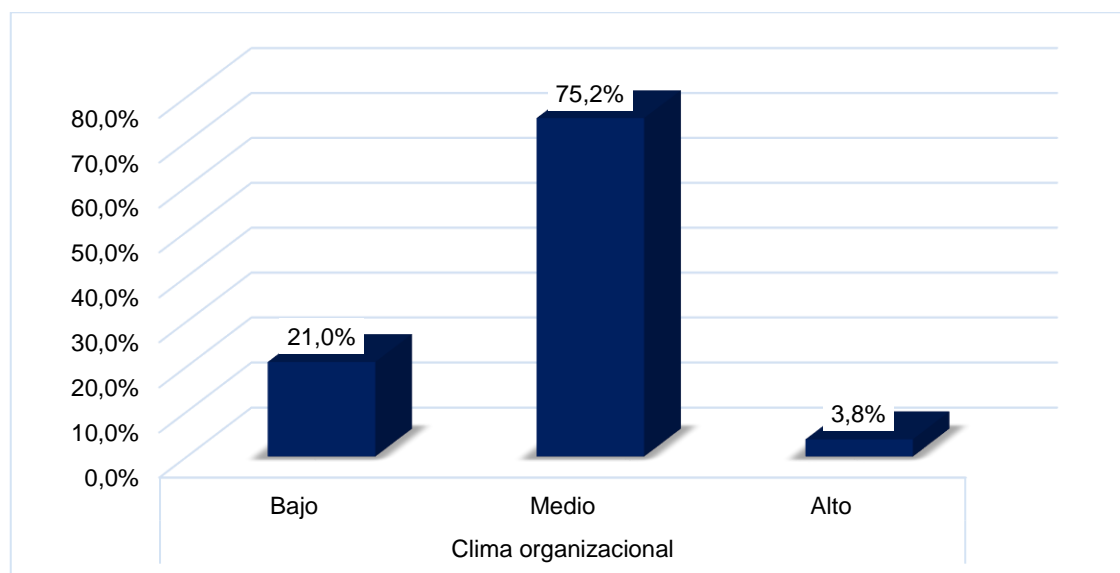
### 3.1 Estadística descriptiva

Variable: Clima organizacional

Tabla 8.

*Descripción de las frecuencias de los niveles del clima organizacional*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	22	21,0%
Medio	79	75,2%
Alto	4	3,8%
<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>100,0%</b>



*Figura 1. Descripción de las frecuencias de los niveles del clima organizacional*

En la Tabla 8 y Figura 1, se observa que un 21.0% de las enfermeras que elaboran en el área de hospitalización de los servicios del Hospital Nacional Dos de Mayo encuestados ubicaron al clima organizacional en la categoría de “bajo”, un 75.2% en la categoría “medio” y 3.8% en la categoría “alto”. Por lo cual se expresa que existe un nivel medio en cuanto al clima organizacional del área de hospitalización de los servicios del Hospital Nacional Dos de Mayo.

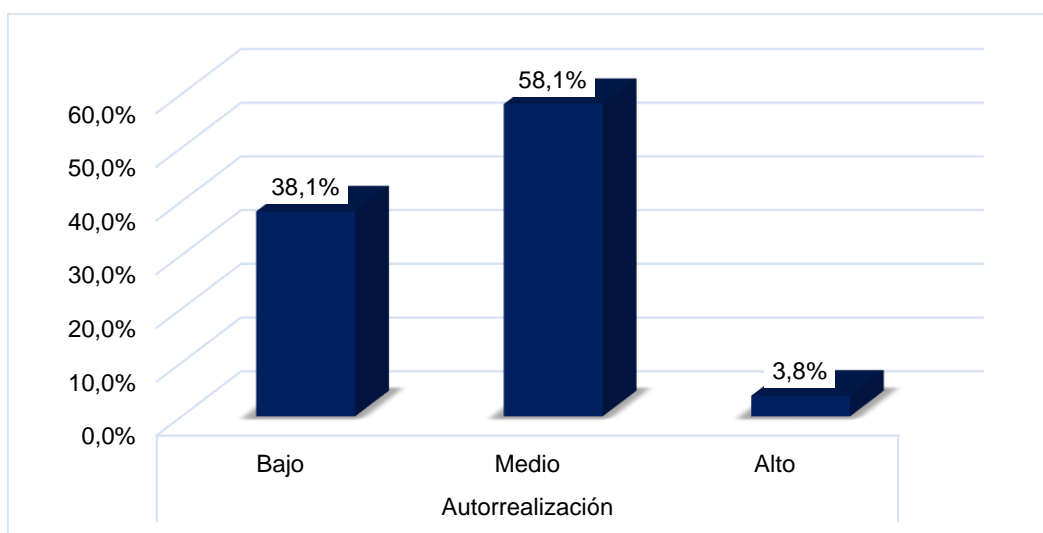
## Dimensiones del Clima Organizacional

## Dimensión 1: Autorrealización

Tabla 9 .

*Descripción de las frecuencias de los niveles de autorrealización*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	40	38,1%
Medio	61	58,1%
Alto	4	3,8%
<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>100,0%</b>

*Figura 2. Descripción de las frecuencias de los niveles de autorrealización*

En la Tabla 9 y Figura 2, se observa que un 38.1% de las enfermeras que elaboran en el área de hospitalización de los servicios del Hospital Nacional Dos de Mayo encuestados ubicaron a la autorrealización en la categoría de “bajo”, un 58.1% en la categoría “medio” y 3.8% en la categoría “alto”. Por lo cual se expresa que existe un nivel medio en cuanto a la autorrealización del área de hospitalización de los servicios del Hospital Nacional Dos de Mayo.



## Dimensión 2: Involucramiento laboral

Tabla 10.

Descripción de las frecuencias de los niveles del involucramiento laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	9,5%
Medio	72	68,6%
Alto	23	21,9%
<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>100,0%</b>

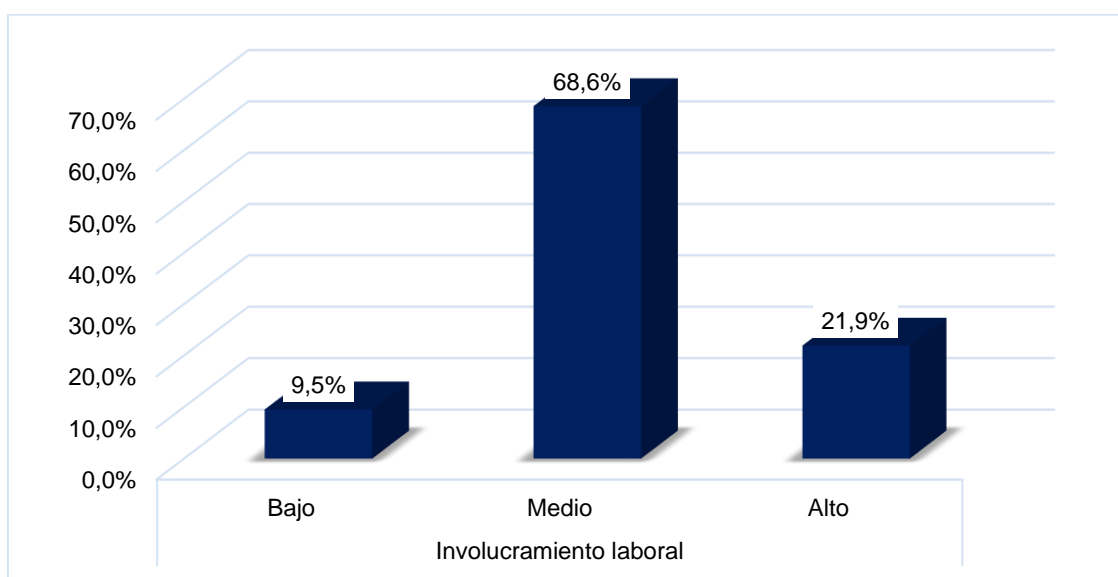


Figura 3. Descripción de las frecuencias de los niveles del involucramiento laboral

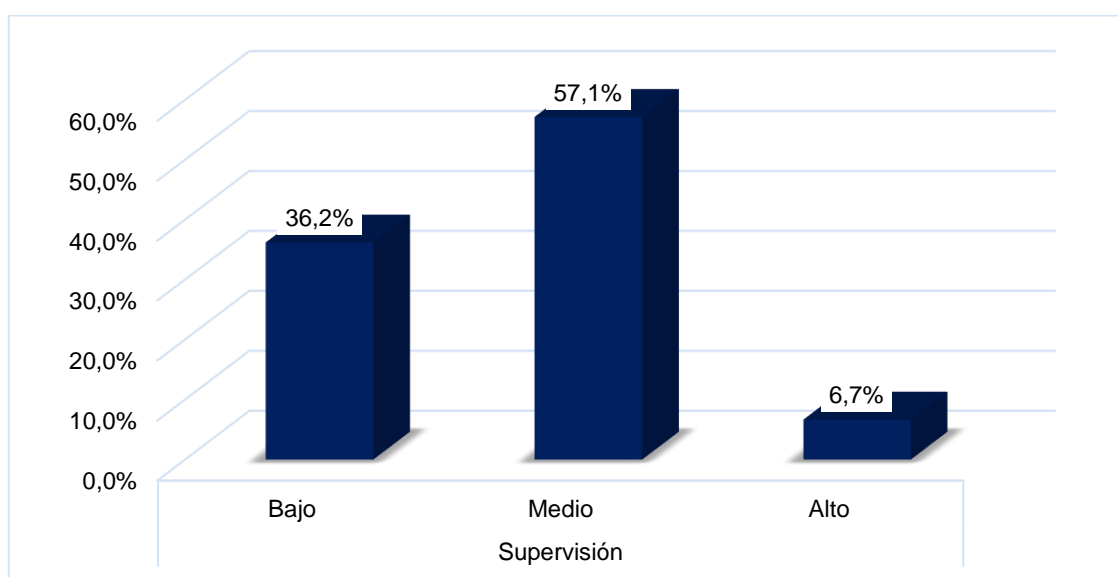
En la Tabla 10 y Figura 3, se observa que un 9.5% de las enfermeras que elaboran en el área de hospitalización de los servicios del Hospital Nacional Dos de Mayo encuestados ubicaron al involucramiento laboral en la categoría de “bajo”, un 68.6% en la categoría “medio” y 21.9% en la categoría “alto”. Por lo cual se expresa que existe un nivel medio en cuanto al involucramiento laboral del área de hospitalización de los servicios del Hospital Nacional Dos de Mayo.

### Dimensión 3: Supervisión

Tabla 11.

*Descripción de las frecuencias de los niveles de la supervisión*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	38	36,2%
Medio	60	57,1%
Alto	7	6,7%
<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>100,0%</b>



*Figura 4. Descripción de las frecuencias de los niveles de la supervisión*

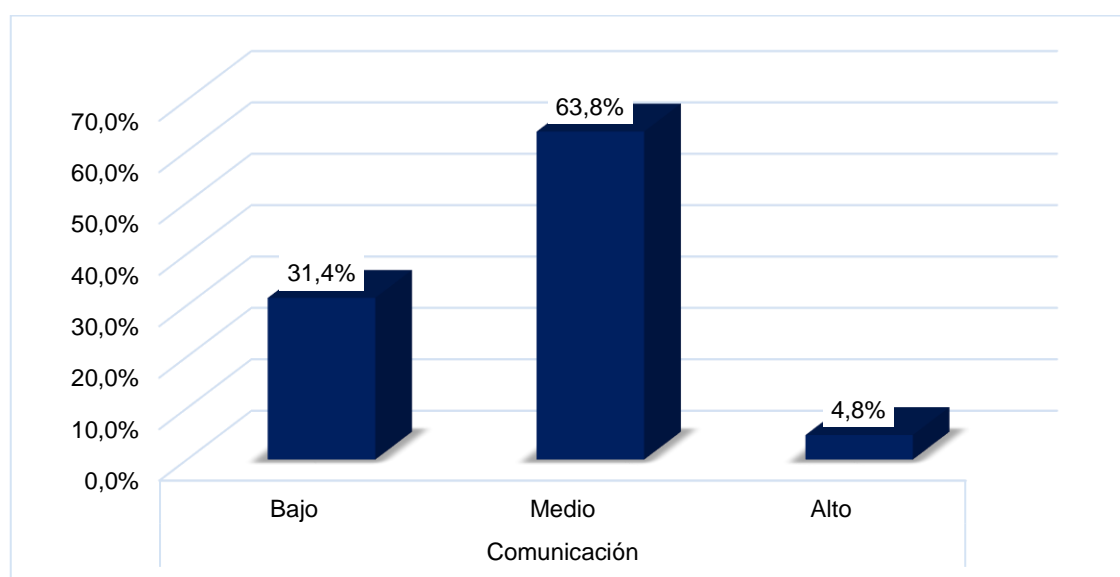
En la Tabla 11 y Figura 4, se observa que un 36.2% de las enfermeras que elaboran en el área de hospitalización de los servicios del Hospital Nacional Dos de Mayo encuestados ubicaron a la supervisión en la categoría de “bajo”, un 57.1% en la categoría “medio” y 6.7% en la categoría “alto”. Por lo cual se expresa que existe un nivel medio en cuanto a la supervisión del área de hospitalización de los servicios del Hospital Nacional Dos de Mayo.

#### Dimensión 4: Comunicación

Tabla 12.

*Descripción de las frecuencias de los niveles de la comunicación*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	33	31,4%
Medio	67	63,8%
Alto	5	4,8%
<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>100,0%</b>



*Figura 5. Descripción de las frecuencias de los niveles de la comunicación*

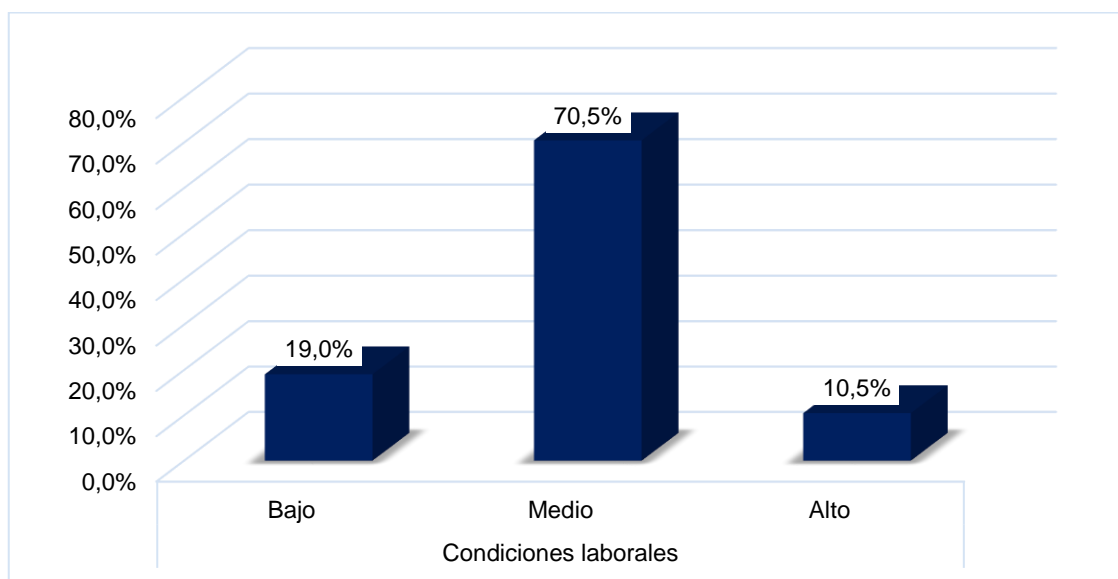
En la Tabla 12 y Figura 5, se observa que un 31.4% de las enfermeras que elaboran en el área de hospitalización de los servicios del Hospital Nacional Dos de Mayo encuestados ubicaron a la comunicación en la categoría de “bajo”, un 63.8% en la categoría “medio” y 4.8% en la categoría “alto”. Por lo cual se expresa que existe un nivel medio en cuanto a la comunicación del área de hospitalización de los servicios del Hospital Nacional Dos de Mayo.

#### Dimensión 4. Condición laborales

Tabla 13.

*Descripción de las frecuencias de los niveles de las condiciones laborales*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	20	19,0%
Medio	74	70,5%
Alto	11	10,5%
<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>100,0%</b>



*Figura 6. Descripción de las frecuencias de los niveles de las condiciones laborales*

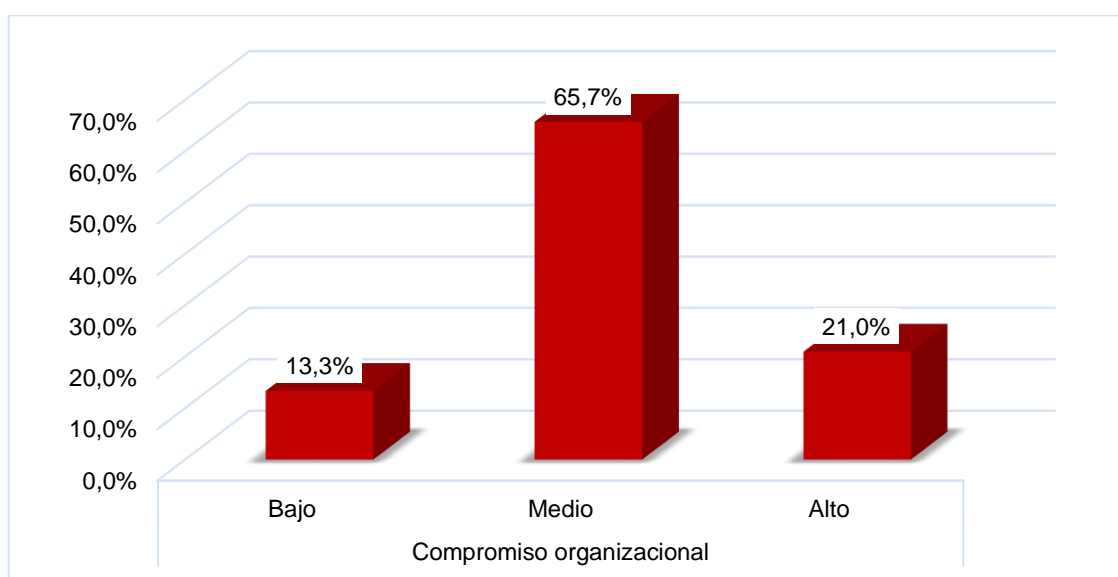
En la Tabla 13 y Figura 6, se observa que un 19.0% de las enfermeras que elaboran en el área de hospitalización de los servicios del Hospital Nacional Dos de Mayo encuestados ubicaron a las condiciones laborales en la categoría de “bajo”, un 70.5% en la categoría “medio” y 10.5% en la categoría “alto”. Por lo cual se expresa que existe un nivel medio en cuanto a las condiciones laborales del área de hospitalización de los servicios del Hospital Nacional Dos de Mayo.

**Variable: Compromiso organizacional.**

Tabla 14.

*Descripción de las frecuencias del compromiso organizacional*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	13,3%
Medio	69	65,7%
Alto	22	21,0%
<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>100,0%</b>



*Figura 7. Descripción de las frecuencias del compromiso organizacional*

En la Tabla 14 y Figura 7, se observa que un 13.3% de las enfermeras que elaboran en el área de hospitalización de los servicios del Hospital Nacional Dos de Mayo encuestados ubicaron al compromiso organizacional en la categoría de “bajo”, un 65.7% en la categoría “medio” y 21.0% en la categoría “alto”. Por lo cual se expresa que existe un nivel medio en cuanto al compromiso organizacional del área de hospitalización de los servicios del Hospital Nacional Dos de Mayo.

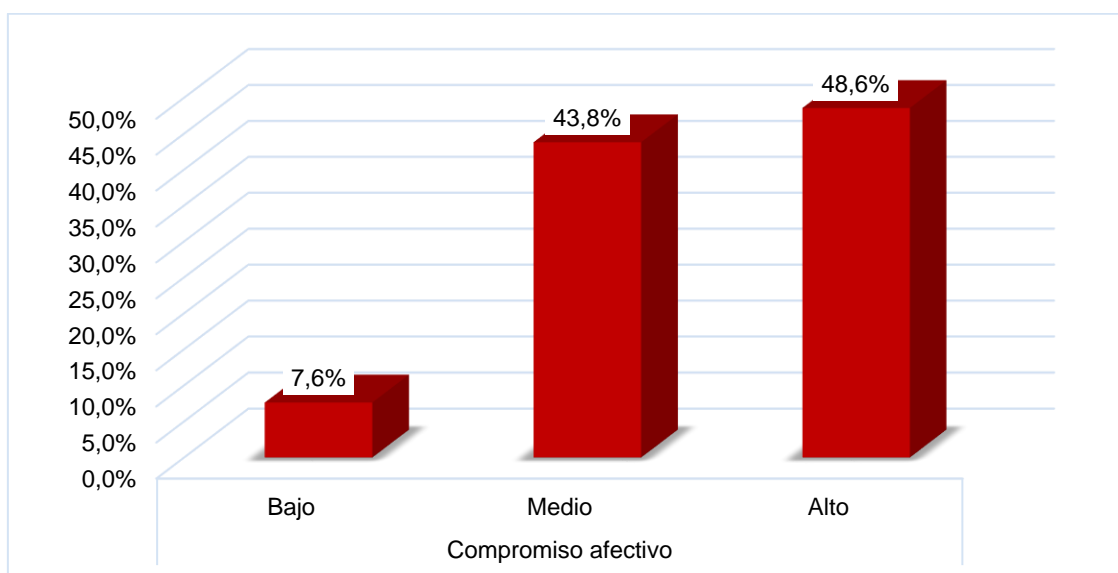
## Dimensiones del compromiso organizacional.

### Dimensión 1: Compromiso afectivo

Tabla 15.

*Descripción de las frecuencias de los compromisos afectivos*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	7,6%
Medio	46	43,8%
Alto	51	48,6%
<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>100,0%</b>



*Figura 8. Descripción de las frecuencias de los compromisos afectivos*

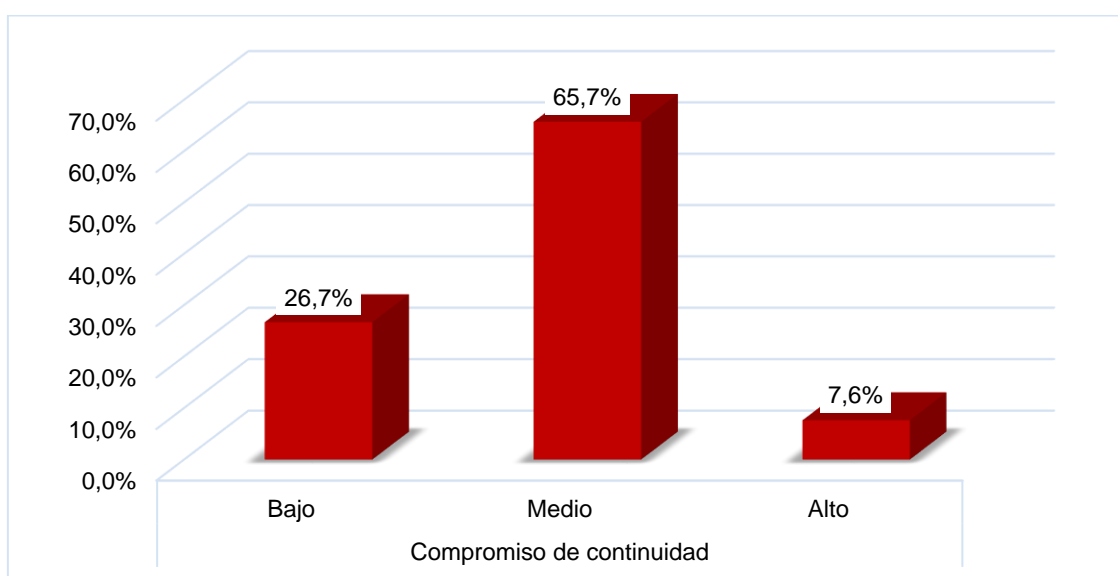
En la Tabla 15 y Figura 8, se observa que un 7.6% de las enfermeras que elaboran en el área de hospitalización de los servicios del Hospital Nacional Dos de Mayo encuestados ubicaron al compromiso afectivo en la categoría de “bajo”, un 43.8% en la categoría “medio” y 48.6% en la categoría “alto”. Por lo cual se expresa que existe un nivel alto en cuanto al compromiso afectivo del área de hospitalización de los servicios del Hospital Nacional Dos de Mayo.

## Dimensión 2: Compromiso de continuidad

Tabla 16.

*Descripción de las frecuencias de los niveles de los compromisos de continuidad*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	28	26,7%
Medio	69	65,7%
Alto	8	7,6%
<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>100,0%</b>



*Figura 9.* Descripción de las frecuencias de los niveles de los compromisos de continuidad.

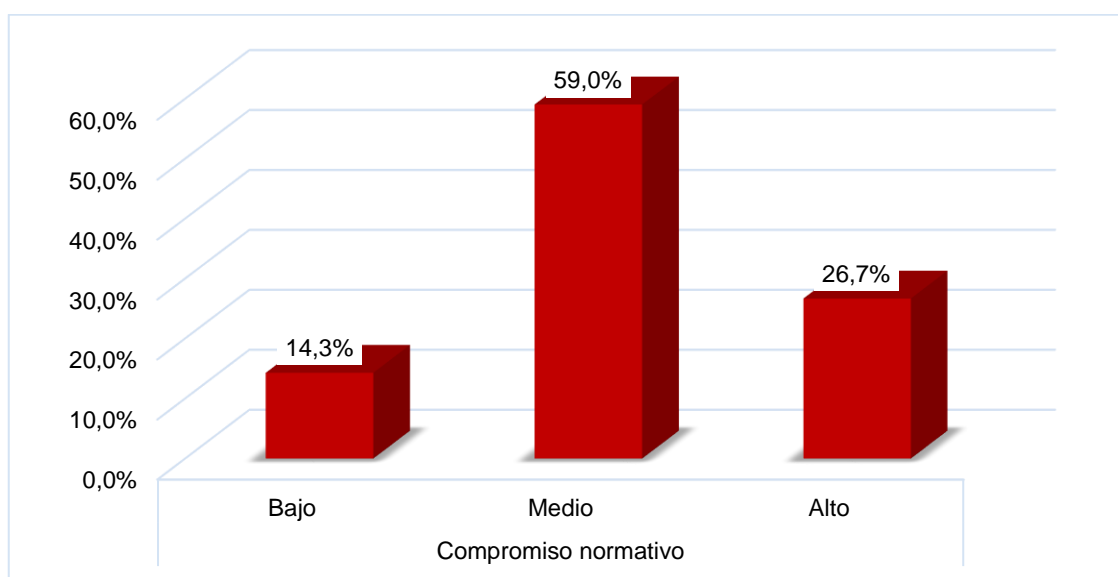
En la Tabla 16 y Figura 9, se observa que un 26.7% de las enfermeras que elaboran en el área de hospitalización de los servicios del Hospital Nacional Dos de Mayo encuestados ubicaron al compromiso de continuidad en la categoría de “bajo”, un 65.7% en la categoría “medio” y 7.6% en la categoría “alto”. Por lo cual se expresa que existe un nivel medio en cuanto al compromiso de continuidad del área de hospitalización de los servicios del Hospital Nacional Dos de Mayo.

### Dimensión 3: compromiso normativo

Tabla 17.

*Descripción de las frecuencias de los niveles de los compromisos normativos*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	14,3%
Medio	62	59,0%
Alto	28	26,7%
<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>100,0%</b>



*Figura 10.* Descripción de las frecuencias de los niveles de los compromisos normativos

En la Tabla 17 y Figura 10, se observa que un 14,3% de las enfermeras que elaboran en el área de hospitalización de los servicios del Hospital Nacional Dos de Mayo encuestados ubicaron al compromiso normativo en la categoría de “bajo”, un 59,0% en la categoría “medio” y 26,7% en la categoría “alto”. Por lo cual se expresa que existe un nivel medio en cuanto al compromiso normativo del área de hospitalización de los servicios del Hospital Nacional Dos de Mayo.



Tabla 18.

Tabla cruzada: Clima organizacional vs compromiso organizacional

			Compromiso organizacional			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Clima organizacional	Bajo	Recuento	7	14	1	22
		% dentro de Compromiso organizacional	50,0%	20,3%	0,0%	21,0%
		% del total	6,7%	13,3%	1,0%	21,0%
	Medio	Recuento	7	55	17	79
		% dentro de Compromiso organizacional	50,0%	79,7%	0,0%	75,2%
		% del total	6,7%	52,4%	16,2%	75,2%
	Alto	Recuento	0	0	4	4
		% dentro de Compromiso organizacional	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%
		% del total	0,0%	0,0%	3,8%	3,8%
Total	Recuento	14	69	22	105	
	% dentro de Compromiso organizacional	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	
	% del total	13,3%	65,7%	21,0%	100,0%	

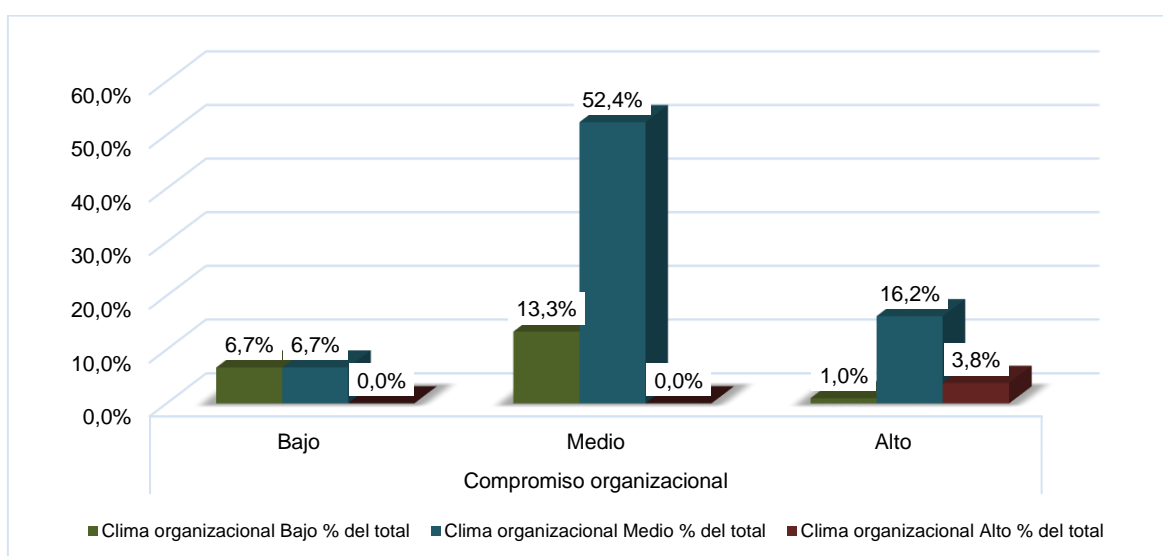


Figura 11. Tabla cruzada: Clima organizacional vs compromiso organizacional

En la Tabla 18 y Figura 11, se observa que el 6.7% de las enfermeras que elaboran en el área de hospitalización de los servicios del Hospital Nacional Dos de Mayo, perciben al clima y al compromiso organizacional bajo; por otro lado, el 52.4% califico al clima y al compromiso organizacional como medio finalmente el 3.8% consideró al clima y al compromiso organizacional como alto.

Tabla 19.

Tabla cruzada: Clima organizacional vs compromiso afectivo

		Compromiso afectivo			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Clima organizacional	Bajo	Recuento	5	10	7	22
		% dentro de Compromiso afectivo	35,7%	14,5%	0,0%	21,0%
		% del total	4,8%	9,5%	6,7%	21,0%
	Medio	Recuento	3	36	40	79
		% dentro de Compromiso afectivo	21,4%	52,2%	0,0%	75,2%
		% del total	2,9%	34,3%	38,1%	75,2%
	Alto	Recuento	0	0	4	4
		% dentro de Compromiso afectivo	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%
		% del total	0,0%	0,0%	3,8%	3,8%
Total	Recuento	8	46	51	105	
	% dentro de Compromiso afectivo	57,1%	66,7%	0,0%	100,0%	
	% del total	7,6%	43,8%	48,6%	100,0%	

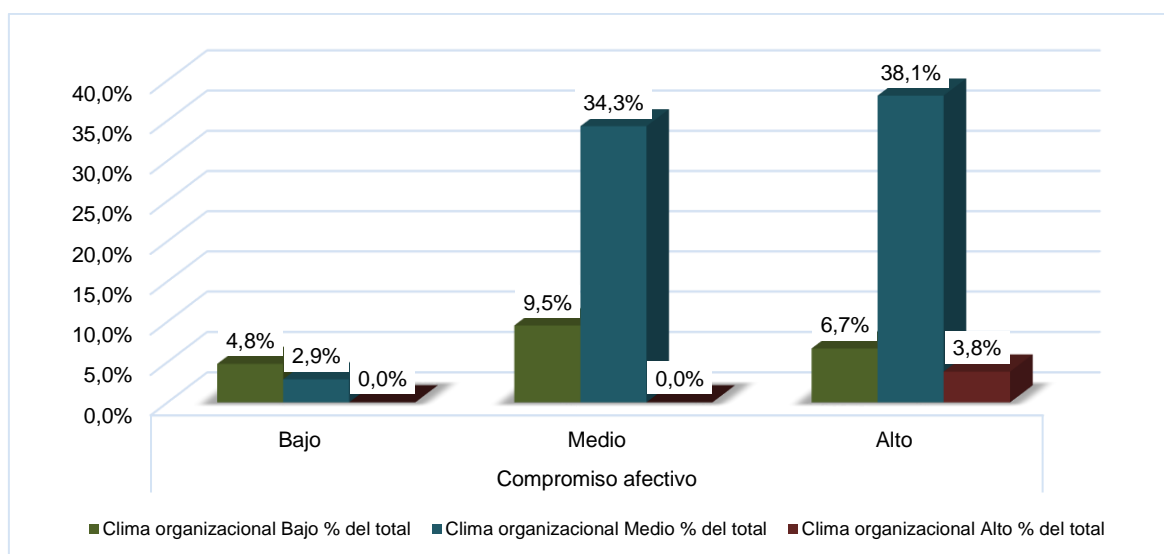


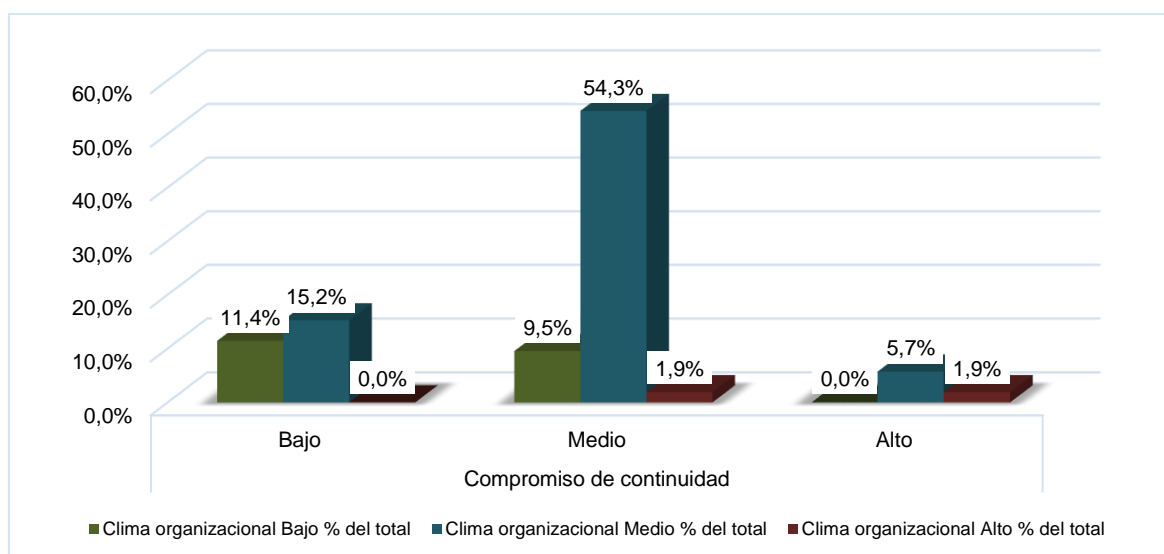
Figura 12. Tabla cruzada: Clima organizacional vs compromiso afectivo

En la Tabla 19 y Figura 12, se observa que el 4.8% de las enfermeras que elaboran en el área de hospitalización de los servicios del Hospital Nacional Dos de Mayo, perciben al clima y al compromiso afectivo bajo; por otro lado, el 34.3% califico al clima y al compromiso afectivo como medio finalmente el 3.8% consideró al clima y al compromiso afectivo como alto.

Tabla 20.

*Tabla cruzada: Clima organizacional vs compromiso de continuidad*

		Compromiso de continuidad			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Clima organizacional	Bajo	Recuento	12	10	0	22
		% dentro de Compromiso de continuidad	85,7%	14,5%	0,0%	21,0%
		% del total	11,4%	9,5%	0,0%	21,0%
	Medio	Recuento	16	57	6	79
		% dentro de Compromiso de continuidad	114,3%	82,6%	0,0%	75,2%
		% del total	15,2%	54,3%	5,7%	75,2%
	Alto	Recuento	0	2	2	4
		% dentro de Compromiso de continuidad	0,0%	2,9%	0,0%	3,8%
		% del total	0,0%	1,9%	1,9%	3,8%
Total	Recuento	28	69	8	105	
	% dentro de Compromiso de continuidad	200,0%	100,0%	0,0%	100,0%	
	% del total	26,7%	65,7%	7,6%	100,0%	

*Figura 13. Tabla cruzada: Clima organizacional vs compromiso de continuidad*

En la Tabla 20 y Figura 13, se observa que el 11.4% de las enfermeras que elaboran en el área de hospitalización de los servicios del Hospital Nacional Dos de Mayo, perciben al clima y al compromiso de continuidad bajo; por otro lado, el 54.3% califico al clima y al compromiso de continuidad como medio finalmente el 1.9% consideró al clima y al compromiso de continuidad como alto.

Tabla 21.

Tabla cruzada: Clima organizacional vs compromiso normativo

		Compromiso normativo			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Clima organizacional	Bajo	Recuento	7	14	1	22
		% dentro de Compromiso normativo	50,0%	20,3%	0,0%	21,0%
		% del total	6,7%	13,3%	1,0%	21,0%
	Medio	Recuento	8	48	23	79
		% dentro de Compromiso normativo	57,1%	69,6%	0,0%	75,2%
		% del total	7,6%	45,7%	21,9%	75,2%
	Alto	Recuento	0	0	4	4
		% dentro de Compromiso normativo	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%
		% del total	0,0%	0,0%	3,8%	3,8%
Total	Recuento	15	62	28	105	
	% dentro de Compromiso normativo	107,1%	89,9%	0,0%	100,0%	
	% del total	14,3%	59,0%	26,7%	100,0%	

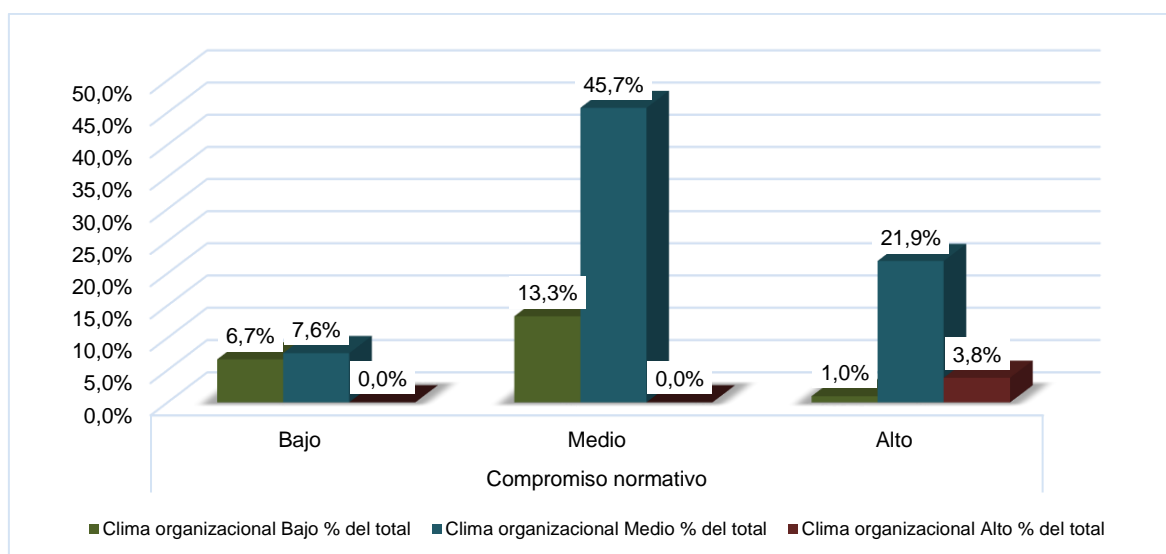


Figura 14. Tabla cruzada: Clima organizacional vs compromiso normativo

En la Tabla 21 y Figura 14, se observa que el 6.7% de las enfermeras que elaboran en el área de hospitalización de los servicios del Hospital Nacional Dos de Mayo, perciben al clima y al compromiso normativo bajo; por otro lado, el 45.7% califico al clima y al compromiso normativo como medio finalmente el 3.8% consideró al clima y al compromiso normativo como alto.

### 3.2 Estadística inferencial

#### Contrastación de la hipótesis general

H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017

H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017

Nivel de significancia = 0,01

Regla de decisión: Si p valor < 0,01 en este caso se rechaza el Ho

Si p valor > 0,01 en este caso se acepta el Ho

Tabla 22.

#### *Correlación entre el clima organizacional y compromiso organizacional*

			Clima organizacional	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,390**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	105	105
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,390**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	105	105

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

En la Tabla 22, el resultado del coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0.390\*\* por lo que se determina que existe una correlación positiva débil al nivel de 0.01. La variable 1: clima organizacional sobre la variable 2: compromiso organizacional, asimismo, se evidencia, que el nivel de significancia (sig. = 0.000) es menor que el p-valor 0.01 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha).

### Contrastación de la hipótesis específica 1

H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso afectivo en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017.

H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso afectivo en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017.

Nivel de significancia = 0,01

Regla de decisión: Si p valor < 0,01 en este caso se rechaza el Ho

Si p valor > 0,01 en este caso se acepta el Ho

Tabla 23.

#### *Correlación entre el clima organizacional y compromiso afectivo*

			Clima organizacional	Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,278**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	105	105
	Compromiso afectivo	Coefficiente de correlación	,278**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	105	105

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

En la Tabla 23, el resultado del coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0.278\*\* por lo que se determina que existe una correlación positiva débil al nivel de 0.01, lo que manifiesta de que el 99% (0.99) a dos colas o bilateral. La variable 1: clima organizacional sobre la dimensión 1 de la variable 2: compromiso afectivo, asimismo, se evidencia, que el nivel de significancia (sig. = 0.000) es menor que el p-valor 0.01 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha).

## Contrastación de la hipótesis específica 2

H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso de continuidad en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017

H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso de continuidad en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017

Nivel de significancia = 0,01

Regla de decisión: Si  $p$  valor  $< 0,01$  en este caso se rechaza el  $H_0$

Si  $p$  valor  $> 0,01$  en este caso se acepta el  $H_0$

Tabla 24.

### *Correlación entre el clima organizacional y compromiso de continuidad*

			Clima organizacional	Compromiso de continuidad
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,382**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	105	105
	Compromiso de continuidad	Coefficiente de correlación	,382**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	105	105

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

En la Tabla 24, el resultado del coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0.382\*\* por lo que se determina que existe una correlación positiva débil al nivel de 0.01, lo que manifiesta de que el 99% (0.99) a dos colas o bilateral. La variable 1: clima organizacional sobre la dimensión 2 de la variable 2: compromiso de continuidad, asimismo, se evidencia, que el nivel de significancia (sig. = 0.000) es menor que el  $p$ -valor 0.01 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

### Contrastación de la hipótesis específica 3

H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso normativo en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017

H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso normativo en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017

Nivel de significancia = 0,01

Regla de decisión: Si  $p$  valor < 0,01 en este caso se rechaza el  $H_0$

Si  $p$  valor > 0,01 en este caso se acepta el  $H_0$

Tabla 25.

#### *Correlación entre el clima organizacional y compromiso normativo*

			Clima organizacional	Compromiso normativo
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,392**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	105	105
	Compromiso normativo	Coefficiente de correlación	,392**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	105	105

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

En la Tabla 27, el resultado del coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0.392\*\* por lo que se determina que existe una correlación positiva débil al nivel de 0.01, lo que manifiesta de que el 99% (0.99) a dos colas o bilateral. La variable 1: clima organizacional sobre la dimensión 3 de la variable 2: compromiso normativo, asimismo, se evidencia, que el nivel de significancia (sig. = 0.000) es menor que el  $p$ -valor 0.01 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ).



## **IV. Discusión**

En el presente trabajo de investigación se propuso comprender la relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo.

Actualmente estos estudios de clima organizacional y compromiso organizacional han tomado fuerza en la gestión para quienes lideran a un grupo de personas y buscan fomentar un ambiente y condiciones de compromiso en el colaborador, siendo esto de gran importancia en el ámbito hospitalario y en la labor que desempeñan las enfermeras. Así tenemos que (Chiavenato, 2007), menciona que el clima laboral está relacionado con la motivación por los trabajadores de una determinada la empresa es decir cuando ellos manifiestan una la motivación alta, la percepción del clima organizacional aumenta y se traduce en relaciones de satisfacción, buen desempeño, ánimo, interés, colaboración y productividad, pero, cuando la motivación disminuye entre los miembros de una organización que puede ser por diferentes motivos negativos como las frustraciones o barreras que se presentan al realizar las funciones, o cuando la organización no cumple con el trabajador, la satisfacción de las necesidades en cuanto al clima organizacional tiende a bajar y esto puede estar caracterizado por estados de apatía, insatisfacción, inconformidad y desinterés (p.58), por ende, afecta al desarrollo estratégico de la organización, siendo el clima laboral y el compromiso organizacional factores importantes en la mejora del desempeño laboral, Para Newstom (2011), define el compromiso organizacional como el grado en que un colaborador se identifica con su organización, sin embargo Chiavenato (2009), menciona que el compromiso organizacional es un conjunto de vínculos que mantiene un colaborador hacia una organización.

De acuerdo a los resultados obtenidos por la encuesta a las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, en cuanto a la hipótesis general, el grado de relación entre las variable clima organizacional y el compromiso organizacional determinado por el Rho de Spearman = 0.390, significa que existe relación débil positiva entre las variables, con un p valor de 0.000, donde  $p < 0.01$  lo que corrobora que la relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional es positiva, por lo tanto, los enfermeras encuestadas

manifestaron que el clima organizacional es medio, por ello, es que el compromiso organizacional también lo es, esto se sustenta en que las variables son directamente proporcional. A través de este estudio se infiere que el clima organizacional y compromiso organizacional son de gran importancia en el ámbito hospitalario, por lo tanto, la labor que desempeñan las enfermeras es vital para lograr un cuidado de calidad y calidez, hacia el usuario, por lo cual mantener un ambiente adecuado en la institución es importante y si una enfermera se encuentra comprometida con la institución se puede lograr cambios importantes en el hospital. El compromiso de los trabajadores, como un estado psicológico, tiene tres componentes; que son el deseo, la necesidad, y la obligación, para mantener el empleo en una organización. Las principales razones para diagnosticar el clima son evaluar las fuentes de conflicto, de estrés o de insatisfacción que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización, iniciar y sostener cambios y prevenir problemas que puedan surgir relacionados con insatisfacción de necesidades de los funcionarios. El compromiso de las personas con la organización constituye un factor muy importante en los logros de los objetivos, este existe cuando las personas se identifican con su organización o cuando los objetivos de la organización y los personales son congruentes. Es importante comprender las dimensiones de las variables entre clima organizacional y compromiso organizacional que se manifiestan en la materialización de sus relaciones laborales y de compañerismo, en su grado de identificación, compromiso y desempeño laboral, involucramiento en las funciones asignadas, supervisión que reciben, acceso a la información relacionado con su trabajo en coordinación con sus jefes, relación con los compañeros y condiciones laborales que faciliten el trabajo, las cuales direccionan su potencial laboral, niveles de socialización y grados de afectividad influyendo significativamente en su compromiso organizacional identificándose con la institución, con sus metas, objetivos y desean seguir formando parte de ella, influenciada por el tiempo de servicio que brindan en dicho nosocomio, debido a la estabilidad laboral, los beneficios que tienen, por la necesidad y deseo de continuar en la institución. Al respecto Greenberg (1995), menciona que las personas que tienen más tiempo en la organización están más comprometidas con la institución que aquellos que tienen menos tiempo por la estabilidad laboral y Hellriegel (2004) manifiesta que mayormente la antigüedad en

el trabajo brinda ventajas que tienden a crear actitudes de trabajo más positivo. y satisfacción para el logro de objetivos y metas encaminado hacia una atención eficiente y un servicio de calidad hacia el usuario.

Estos resultados obtenidos se fundamentan en la tesis de Reyes, Gómez y López (2012) titulado “compromiso y clima organizacional de los trabajadores del hospital general de Rio verde, S. L.P” corrobora los resultado de la investigación por cuanto concluyo que si existe relación entre las dimensiones del clima organizacional y compromiso, así mismo también llegó a la conclusión de que existe relación entre el compromiso afectivo con todas las dimensiones del clima organizacional, con excepción del compromiso de continuidad que sólo tiene relación con la participación y el compromiso normativo tiene relación con la motivación y la reciprocidad. Del mismo modo la tesis de Crespo (2016) titulada “Clima y compromiso organizacional en una mediana empresa manufacturera de San Luis Potosí, S.L.P.” también corrobora los resultados de la investigación por cuando afirma que sí existe una relación entre clima y compromiso organizacional y de ellos con algunas características personales como género, si pertenece o no al sindicato, nivel de puesto, el turno si es fijo o rotativo y si ha sido promovido a un puesto superior dentro de la empresa, mientras que no existe relación significativa con las características de edad, antigüedad, si tienen personas a cargo y con el grado escolar de los encuestados.

En el ámbito nacional se encontraron las tesis de Pineda (2017) titulada “Clima laboral y compromiso organizacional en trabajadores del Hospital I La Esperanza de Trujillo” que discrepa con los resultados de la investigación por cuanto concluyó que los niveles de clima laboral de los trabajadores del hospital I La Esperanza, se encuentra en un nivel medio (82.1%), mientras que según sus dimensiones, en relaciones evidencian un nivel medio (82.1%), asimismo, en estabilidad un nivel medio (67.9%) y finalmente en autorrealización, un nivel medio (56%), también concluyo que el compromiso organizacional de los trabajadores del hospital I La Esperanza se encuentra en un nivel promedio (61.9%). y en sus dimensiones de afectivo, predomina un nivel promedio (64.3%), la dimensión continua un nivel promedio (63.1%) y en normativo un nivel promedio (63.1%). Sobre la correlación, se estimó que existe una correlación prácticamente nula entre el compromiso organizacional y las dimensiones

del clima laboral: relaciones, estabilidad y autorrealización; por otro lado, la tesis de Monteza (2012) titulado “Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción de las Enfermeras del Centro Quirúrgico, Hospital Es Salud- Chiclayo” corrobora los resultados de la investigación por cuanto se evidenció que el 42% de las enfermeras consideraron que existe un clima organizacional Favorable y una Satisfacción en 35% como medianamente satisfactorio, predominando como potencial la dimensión autorrealización, estando impedidos de lograrlos en su máxima expresión debido al exceso de trabajo, logros poco valorados, escaso compromiso y supervisión contribuyendo en la insatisfacción y desmotivación, necesidad que no es atendida por los directivos de dicho Hospital.

En base a estos resultados podemos decir que a medida que se mejore la percepción del clima organizacional, también se mejorará el nivel del compromiso organizacional de las enfermeras. Por lo tanto, los profesionales de enfermería tienen claro los objetivos de la organización, su visión y misión, sin embargo, no se cumple al momento de ejecutar las funciones, ello debido a las limitaciones y situación crítica que presenta el sistema de salud pública como la burocracia, la corrupción, la falta de equipos de avanzada tecnología, la falta de insumos, poca cobertura para atender a la fuerte demanda de usuarios, etc. Esta falta de recursos insuficientes impide una labor eficiente del trabajador en este caso las enfermeras.

En función a los resultados obtenidos por la encuesta a las enfermeras en los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, en cuanto a la hipótesis específica 1, el grado de relación entre las variable clima organizacional y el compromiso afectivo determinado por el Rho de Spearman = 0.278, significa que existe relación débil positiva entre las variables, con un p valor de 0.000, donde  $p < 0.05$  lo que corrobora que la relación entre el clima organizacional y el compromiso afectivo es positiva, por lo tanto las enfermeras encuestadas manifestaron que el clima organizacional es medio por ello es que el compromiso afectivo es alto, esto se sustentan en que las variables son directamente proporcional, esta relación entre clima organizacional con el compromiso afectivo se debe al vínculo afectivo, sensación de pertenencia que tienen los profesionales de enfermería hacia la institución, influenciado por la edad y años de servicio Según Mathiren (1990), indica que la edad está relacionada con el componente afectivo, es decir, los

trabajadores que tienen más años tienden a ver reducido sus posibilidades de empleo, por lo que, se incrementa el costo de dejar la organización y se comprometen más afectivamente en relación con los mayores cargos que reciben. La dimensión afectiva, es el grado en que el empleado desea permanecer en la organización teniendo interés en la institución y realizar cualquier esfuerzo por quedarse en ella. Asimismo, este tipo de compromiso se encuentra relacionado a tres factores: Alta aceptación, creencia en los valores y metas de la organización; complacencia y espontaneidad por ejercer esfuerzos considerables a favor de la organización y como último elemento se encuentra el fuerte deseo por mantenerse como miembro de la organización, satisfacción, espíritu cooperativo y deseo de pertenencia.

Este resultado se fundamenta en la tesis de Vargas (2017) “Compromiso organizacional según el modelo de Meyer y Allen en los médicos residentes del Hospital Regional docente las Mercedes”, Chiclayo 2017”. Donde llego a la conclusión que el componente afectivo en los residentes de 1er año obtuvo un nivel alto, mayor que el de los demás residentes de 2do y 3er año esto se debe principalmente a que la relación entre el compromiso y el desempeño es más fuerte entre los empleados nuevos. Se mostró también en los resultados, que los factores como la edad, el sexo y el estado civil también poseen influencia en el grado de compromiso organizacional. Mientras que la tesis de Gallardo y Sandoval (2014) titulada “Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en la empresa pública y privada” corrobora los resultados de la investigación por cuanto se destacó un alto compromiso organizacional en la dimensión afectiva, lo que demuestra un alto deseo de permanecer en la empresa, esto puede ser debido a que los trabajadores se ven reflejados con la misión, visión y valores de la empresa. Del mismo modo se presentó la tesis de Reyes, Gómez y López (2012) titulado “compromiso y clima organizacional de los trabajadores del hospital general de Rio verde, S. L.P- 2012”. que corrobora los resultados de la investigación donde destaco un alto compromiso afectivo y la relación positiva entre el compromiso afectivo con todas las dimensiones del clima organizacional, por lo tanto, los resultados encontrados en la investigación sobre el compromiso afectivo alto, coincidiendo con los antecedentes ya planteados, por lo que se puede decir que las

enfermeras de esta institución consideran un vínculo emocional, identificación y participación con la organización. Consideran que las enfermeras tienen un fuerte compromiso afectivo y permanecen en la organización porque quieren hacerlo.

En función a los resultados obtenidos por la encuesta a las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, en cuanto a la hipótesis específica 2, el grado de relación entre las variable clima organizacional y el compromiso de continuidad determinado por el Rho de Spearman = 0.382, significa que existe relación débil positiva entre las variables, con un p valor de 0.000, donde  $p < 0.05$  lo que corrobora que la relación entre el clima organizacional y el compromiso de continuidad es positiva, por lo tanto los enfermeras encuestadas manifestaron que el clima organizacional es medio por ello es que el compromiso de continuidad también lo es, esto se sustentan en que las variables son directamente proporcional. El compromiso de continuidad, según Aamodt, (2010) es el grado en que el empleado permanece en la organización debido al tiempo servicio que brinda a la institución, el dinero que recibe por la función que desempeña y el esfuerzo y tiempo que ha invertido en dicha organización, en este caso las enfermeras que respondieron las encuesta contestaron que tienen pocas opciones de conseguir otro trabajo y sería difícil renunciar por temor a que les resultaría difícil conseguir otro trabajo en otra institución ya que en la organización donde actualmente elaboran cuentan con beneficios y al renunciar demasiadas cosas en su vida personal, familiar se verían interrumpidas, por ello, se dice que el compromiso de continuidad es una necesidad. Para Robin (2013), indico que existe una relación entre la edad y desempeño laboral el autor afirma que este disminuye conforme va aumentando la edad, sin embargo, manifiesta que, con una adecuada capacitación, los trabajadores mayores también constituyen un grupo de candidatos de alta calidad con enorme potencial que puede ser por la experiencia adquirida durante los años de actividad.

Los resultados encontrados en esta investigación se fundamentan en la tesis de Gallardo y Sandoval (2014) titulado “Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en la empresa pública y privada” corrobora la investigación donde concluyó que el compromiso de continuidad presenta una leve baja en comparación a las otras dimensiones medidas, lo que demuestra un sentimiento de bajo compromiso a seguir en la empresa, infiriéndose que, ante alguna

oferta conveniente, el trabajador dejaría la organización. La tesis de Vargas (2017) “Compromiso organizacional según el modelo de Meyer y Allen en los médicos residentes del Hospital Regional docente “las Mercedes”, Chiclayo” también corrobora los resultados de la investigación en el Componente de continuidad donde arrojó que los residentes de 2do año obtuvieron un nivel alto esto se debe a que la oportunidad para el crecimiento personal impulsa al residente a comprometerse más con la institución. Sin embargo Pérez (2012) en su investigación Prácticas de contratación y compromiso organizacional del Personal Asistencial Profesional de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud Privadas Niveles III y IV en el municipio de Neiva – Huila “ Encontró que el Compromiso de continuidad en los profesionales de enfermería de la institución consideran al compromiso de continuidad en un nivel medio, considerando diferentes factores como los años de servicio que llevan en la organización, tener una estabilidad laboral, corroborando con la investigación de Ajahuana y Guerra (2017) “Compromiso Organizacional y Satisfacción laboral en trabajadores del centro de Salud Ampliación Paucarpata de Arequipa”. Donde encontró un nivel promedio alto de compromiso organizacional y la dimensión que prevaleció fue la de Continuidad; así mismo se obtuvo un nivel medio de satisfacción laboral y los factores que destacaron fueron beneficios laborales y/o remunerativos, relaciones sociales, desarrollo personal y desempeño de tareas. Existen correlaciones de nivel bajo entre la variable compromiso organizacional y los siguientes factores de la satisfacción laboral: Condiciones físico- materiales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal y relación con la autoridad; es decir, que la mejora o empeoramiento de estos factores podrían influir en el compromiso organizacional y viceversa.

Con relación a los resultados obtenidos por la encuesta a las enfermeras en los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, en cuanto a la hipótesis específica 3, el grado de relación entre las variable clima organizacional y el compromiso normativo determinado por el Rho de Spearman = 0.392, significa que existe relación débil positiva entre las variables, con un p valor de 0.000, donde  $p < 0.01$  lo que corrobora que la relación entre el clima organizacional y el compromiso normativo es positiva, por lo tanto las enfermeras encuestadas manifestaron que el clima organizacional es medio por ello es que el compromiso



normativo también lo es, esto se sustentan en que las variables son directamente proporcional, evidenciándose como un sentimiento de obligación de los trabajadores en este caso de las enfermeras de pertenecer a la institución y continuar con el empleo y estaría relacionado con el deber moral, gratitud, lealtad y retribución al hospital por haber recibido beneficios de la institución. El compromiso normativo viene hacer un sentimiento de obligación de los trabajadores de pertenecer a la empresa, de igual manera mantener las normas sociales que deben seguir para que una organización vaya bien. (Meyer y Allen, 1997; citado por Montoya, 2014).

La tesis de Pérez (2013) titulada “Relación del grado de Compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud en un hospital público, de la Ciudad Victoria, Tamaulipas” corrobora la investigación en donde encontró una relación positiva significativa entre el compromiso normativo, el desempeño y la capacitación de los médicos, así como, una relación negativa entre el compromiso organizacional, las aptitudes, la calidad técnica y atención médica en las enfermeras, llegando a la conclusión: un amplio porcentaje de profesionales de la salud con baja necesidad de permanecer en la organización y mínimo sentimiento de obligación hacia el cumplimiento de las normas institucionales, lo cual se refleja en el ausentismo, rotación interna o externa del personal, la falta de apego a las normas o reglas que rigen a la institución y los médicos que presentaron un bajo compromiso normativo presentan también, un bajo desempeño y mayores necesidades de capacitación. Mientras que las enfermeras que mostraron mayor compromiso organizacional obtuvieron menores puntajes en la calidad en atención médica y técnica, así como, menor aportación a la organización. Por otro lado, la tesis de Gallardo y Sandoval (2014) corrobora con la investigación en cuanto al compromiso normativo, ya que los trabajadores se ven parcialmente comprometidos, es decir, no sienten la obligación moral de permanecer en la empresa. Del mismo modo la tesis Vargas (2017) titulado “Compromiso organizacional según el modelo de Meyer y Allen en los médicos residentes del Hospital Regional docente las Mercedes” también corroboraron los resultados de la investigación por cuanto concluyeron que el componente normativo arrojó como resultado que los residentes de 3er año obtuvieron un nivel alto en mayor proporción, en este caso el compromiso normativo se forma a

la obligación de pertenecer allí especialmente por intereses económicos. Se mostró también en los resultados, que los factores como la edad, el sexo y el estado civil también poseen influencia en el grado de compromiso organizacional.

Por todo lo mencionado es importante dar a conocer estos resultados que conlleve a generar propuestas que viabilicen una buena condición laboral enfocado al desarrollo social, que permita al hospital ser un referente en su prestación de calidad de servicio, en la calidad, en sus relaciones humanas y afectivas en su proceso de trabajo y de valorización para el éxito de la organización, de esta manera, pueda revertir en generar un adecuado clima laboral, asimismo, fortalecer y potencializar lazos de compromiso e identificación institucional. Esto permitirá garantizar su vigencia y desarrollo de la institución.

## **V. Conclusiones**

- Primera** Se logró determinar que existe relación positiva débil entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo. Donde el valor calculado para  $p = 0.000$  a un nivel de significancia de 0.01 (bilateral), alcanzando un coeficiente de correlación de Spearman de 0.390, se concluye que las dos variables están directamente relacionadas, en una correlación positiva débil. Es decir, en la medida que el clima organizacional mejora, el compromiso organizacional de las enfermeras en los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo también lo hará.
- Segunda** Se logró determinar que existe relación positiva débil entre el clima organizacional y el compromiso afectivo de las enfermeras en los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo. Donde el valor calculado para  $p = 0.000$  a un nivel de significancia de 0.01 (bilateral), alcanzando un coeficiente de correlación de Spearman de 0.278, se concluye que las dos variables están directamente relacionadas, en una correlación positiva débil. Es decir, en la medida que el clima organizacional mejora, el compromiso afectivo de las enfermeras en los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo también lo hará.
- Tercera** Se logró determinar que existe relación positiva débil entre el clima organizacional y el compromiso de continuidad de las enfermeras en los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo. Donde el valor calculado para  $p = 0.000$  a un nivel de significancia de 0.01 (bilateral), alcanzando un coeficiente de correlación de Spearman de 0.382, se concluye que las dos variables están directamente relacionadas, en una correlación positiva débil. Es decir, en la medida que el clima organizacional mejora, el compromiso de continuidad de las enfermeras en los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo también lo hará.

**Cuarta** Se logró determinar que existe relación positiva débil entre el clima organizacional y el compromiso normativo de las enfermeras en los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo. Donde el valor calculado para  $p = 0.000$  a un nivel de significancia de 0.01 (bilateral), alcanzando un coeficiente de correlación de Spearman de 0.392, se concluye que las dos variables están directamente relacionadas, en una correlación positiva débil. Es decir, en la medida que el clima organizacional mejora, el compromiso normativo de las enfermeras en los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo también lo hará.

## **VI. Recomendaciones**

- Primera** Al Hospital Nacional Dos de Mayo para que mantenga un clima organizacional adecuado y que repercuta positivamente en el compromiso organizacional en las enfermeras de los servicios de hospitalización, el hospital a través de su gerencia central debe buscar la autorrealización de las enfermeras para que se genere un compromiso afectivo entre enfermera y hospital, asimismo las jefaturas deben involucrarse en el desarrollo laboral de sus enfermeras para conocer sus necesidades, para lograr ello es fundamental contar con una buena supervisión, comunicación con el propósito de lograr en las enfermeras un compromiso de continuidad y mejorar las condiciones laborales de las mismas para generar un compromiso normativo a través del sentimiento de obligación.
- Segunda** A las jefaturas de los servicios de hospitalización para que mejore el clima organizacional y que este repercuta positivamente en el compromiso afectivo de las enfermeras a través de la generación de un vínculo emocional con el apoyo en el desarrollo profesional y personal de las enfermeras, con la identificación a través de la ayuda en la contingencia a las tareas que realizan las enfermeras y con el deseo de permanencia de las mismas a través del cumplimiento de la visión del hospital.
- Tercera** A las jefaturas de los servicios de hospitalización para que mejore el clima organizacional y que este participe activamente en la generación del compromiso de continuidad en las enfermeras a través de las percepciones de oportunidades limitadas por cuanto a la identificación y compromiso de las enfermeras, a través de la sensación de sacrificio personal que las enfermeras realizan en sus actividades con la percepción de funcionalidad y significado que ellas realizan con su labor y con la claridad de la información que proporcionan a los pacientes y familiares en la atención de sus necesidades.

**Cuarta** A las jefaturas de los servicios de hospitalización para que mejore el clima organizacional y que repercute positivamente en el compromiso normativo de las enfermeras, esto se logra con la generación del sentimiento de obligación a través del reconocimiento de las actividades que realizan diariamente, con la lealtad moral que brindan al hospital cuidando y respetando los materiales y equipos, incrementando su sentido de reciprocidad en las enfermeras preocupándose en el pago puntual de sus remuneraciones.



## **VII. Referencias**

- Aamodt, M. (2010). *Psicología organizacional*. (6° ed). México. Editorial Latinoamericana.
- Abrajan, M., Contreras, J. y Montoya, S. (2009). *Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa*. *Enseñanza e Investigación en Psicología*. Xalapa: Consejo Nacional para la enseñanza en investigación en Psicología.
- Airola, G., Cayazzo, T., Pedrals, N., Rodríguez, M., Villarroel, L. y Sánchez, I. (2009). *Clima laboral en una escuela de medicina. Estudio de seguimiento*. Santiago de Chile: Revista médica de Chile.
- Ajahuana y Guerra (2017). *Compromiso Organizacional y Satisfacción laboral en trabajadores del centro de Salud Ampliación Paucarpata*. (Tesis. Universidad de San Agustín de Arequipa). Perú
- Amoros, E. (2016). *Comportamiento organizacional*. Chiclayo: USAT.
- Arciniega, L. (2002). *Compromiso Organizacional en México: ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta?* *Dirección Estratégica, Revista de Negocios del ITAM*, 2(1), 21-23.
- Araujo, M. (2011). *La temporalidad de los estudios clínicos*. *Medwave Revista Biomédica Revisada por Pares*, 11(5), 1-3.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Mexico D.F.: Pearson Educacion.
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. México: Trillas.
- Caligiore, C. y Díaz, S. (2003). *Clima organizacional y desempeño*. Caracas: Revista Venezolana de Gerencia.
- Calcina M. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo*. (Tesis de Maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos). Lima, Perú.

- Chaparro, L. (2006). *Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones*. (Factores diferenciadores entre las empresas pública y privada). *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 16(28), 7-32.
- Carrasco, S. (2015). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Carreón, J. (2015). *Compromiso laboral del trabajo social en el sector salud*. Contaduría y Administración.
- Castro, A. (2006). *Teorías implícitas del liderazgo, contexto y capacidad de conducción*. Anales de psicología.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. 8va Edición, México: Editorial McGraw-Hill
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGraw-Hill
- Chiang, M., Botello, C. y Nuñez, A. (2007). *Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal*. Chillán: Universidad del Bío Bío.
- Chiang, M., Salazar, M., Rodrigo, M. y Nuñez, A. (2010). *Clima organizacional y satisfacción laboral. Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad*. *Salud de los trabajadores* 19(1), 5-16
- Chughtai, A. (2008). *Impact of Job Involvement on In-Role Job Performance and Cynthia, Organizational Citizenship Behavior*. Nueva York: American Review of Public Administration.
- Cole, D. y Gaynor, E. (2005). *Desarrollo organizacional y desarrollo ejecutivo*. Buenos Aires: Nobuko.
- Colquitt, J., LePine, J. y Wesson, M. (2007). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. México D.F.: McGraw-Hill.

- Crespo, C. (2016). *Clima y compromiso organizacional en una mediana empresa manufacturera de San Luis Potosí, S.L.P.* (Tesis de maestría. Universidad Autónoma de San Luis Potosí).
- Cuadra, A. y Veloso, C. (2009). *Grado de supervisión como variable moderadora entre liderazgo y satisfacción, motivación y clima organizacional.* Santiago de Chile: Revista Chilena de Ingeniería.
- Descalzi, G. (1996). *Educación y autorrealización.* Lima: PUCP.
- Díaz, N. y Rodríguez, F. (2007). *Análisis Psicométrico del Compromiso Organizacional como Variable Actitudinal.* UCA.
- Edel, R. García, A. y Casiano R: (2007). *Clima y compromiso organizacional.* México: Universidad Veracruzana.
- Elizalde, A., Martí, M. y Martínez, F. (2006). *Una revisión crítica del debate sobre las necesidades humanas desde el Enfoque Centrado en la Persona Polis.* Polis Revista de la Universidad Bolivariana, 5(15), 1-18.
- Forehand, G. y Gilmer, B. (1964). *Environmental variations in studies of organizational climate.* Psychological Bulletin, 6, 361-382.
- Gallardo, N. y Sandoval, M. (2014). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en la empresa pública y privada.* (Tesis de maestría. Universidad de Bío – Bío). Concepción- Chile.
- Gan, F. y Berbel, G. (2007). *Manual de recursos humanos.* Barcelona: UOC.
- González, E. (2007). *Un modelo de supervisión educativa.* Caracas: Laurus.
- Greenberg, J. & Baron, R. (1995). *Understanding and Managing the Human Side of Work, New Jersey.* Prentice-Hall. 5ta Edition.
- Góngora, N. H., Nóbile, C. I. y Cicutelli, M. F. (2012). *Propuesta metodológica para el análisis del clima organizacional.* Un estudio de caso. *Question*, 1(33), 155-169.
- Halpin, A. y Croft, D. (1963). *The organizational climate of schools.* Washington: University Press.

- Hellriegel, D. y J. W. Slocum Jr. (1974). *Organizational climate: measures, research and contingencies*. *Academy of Management Journal*, 17(2), pp. 255-280.
- Hera, C., Iñigo, D., Mazo, F. y Bilbao, R. (2004). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. Madrid: McGraw-Hill.
- Hermosa, A. (2006). *Satisfacción laboral y síndrome de Bournout en profesores de educación primaria y secundaria*. Bogotá: Revista Colombiana de Psicología.
- Hellriegel, D. & John W. Slocum, J. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: CENAGE LEARNING
- Hernández, J., Espinoza, J. y Arellano, M. (2013). *Clima laboral: la influencia de la supervisión, los factores organizacionales y la predisposición de los empleados*. *Revista internacional de administración y finanzas*.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico D.F.: McGraw-Hill.
- Kinicki, A. y Kreitner, R. (2006). *Comportamiento Organizacional* . Sao Paulo: McGraw-Hill.
- Landau, R. (2007). *Elaboración de trabajos de investigación*. Madrid: Editorial Alfa
- Lewin, K. (1951). *Field theory and learning*. En D., Cartwright, (Ed.) *Field Theory in Social Science*. Selected theoretical papers by Kurt Lewin (pp. 60 – 86). New York: Harper & Row.
- Likert, R. (1967). *The Human Organization. Its Management and Value*. New York: McGraw-Hill.
- Litwin, G. y Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard Business School Press
- Llorente, G. (2007). *Jornada Laboral y Compromiso Organizacional*. In C. M. Idoeta (coord.). *Empresa global y mercados locales: XXI Congreso Anual AEDEM*. Universidad Rey Juan Carlos.
- Llapa, E., Trevizan, M., Shinyashiki, I.T y Mendes, I. (2009). *Compromiso organizacional y profesional del equipo de salud*. *Enfermería Global*. 8(3),

1-16

- Malhotra, N. (2004). *Investigación de mercados: un enfoque aplicado*. Mexico D.F.: Pearson educación.
- Mathieu, J.E., & Zajac, D. (1990). *A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment*. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194
- Mayo, E. (1933). *Problemas humanos de una civilización industrial*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. *Human Resources Management Review*, (1), pp. 61-89.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. London: Sage publications.
- Meyer, J.P. y Allen, N.J. (1984). *Testing the 'side-bet theory' of organizational commitment: some methodological considerations*. *Journal of Applied Psychology*, 69, pp. 372-378.
- Monteza, CH. (2012). *Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción de las Enfermeras del Centro Quirúrgico, Hospital Es Salud*. (Tesis de Maestría. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo). Perú, Chiclayo. Recuperado de URI: <http://tesis.usat.edu.pe/handle/usat/595>. Abstracta
- Molina, F. (2014). *Compromiso organizacional y su relación con la gestión de calidad del centro de rehabilitación "calidad de vida"*. (Tesis de Maestría. Universidad Nacional del Centro). Perú, Huancayo
- Montoya M. Elizabet (2014). *Validacion de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact Center*. Universidad de Ciencias Aplicadas.
- Moreno, M., Ríos, L., Canto, J., García, J. y Perles, F. (2010). *Satisfacción laboral y Burnout en trabajos poco cualificados: diferencia entre sexos en población inmigrante*. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*.

- Naranjo, M. (2009). *Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo*. San José: Universidad de Costa Rica San Pedro.
- Newstrom, J. W. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo*. (12° ed.). México: McGraw-Hill.
- Newell, S. (2002). *Creando organizaciones saludables. Bienestar, diversidad y ética en el trabajo* (1ª. ed.) Madrid: Thomson.
- Noguera, J. y Samudio, M. (2014). *Diagnóstico del clima organizacional del Hospital Central de la Fuerza Armada de Paraguay. Memoras del Instituto de Investigación en Ciencias de la Salud*.
- Orbegoso, G. (2010). *Problemas teóricos del clima organizacional un estado de la cuestión*. México D.F.: Revista de Psicología.
- Ortiz, B. y Crisóstomo, D. (2014). *Factores del clima organizacional que están asociados a la satisfacción laboral del equipo de salud del sistema de atención móvil de urgencias (SAMU)*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Pacheco, R. (2005). *Competencias claves para la comunicación organizacional*. Revista Latinoamericana de Comunicación Chasqui.
- Palma, S. (2010). *Escala de clima laboral (CL-SPC)*. Lima: Editora y comercializadora Cartolan EIRL.
- Peralta, C. (2013). *El compromiso laboral: discursos en la organización*. Barranquilla: Pepsic.
- Pérez, L. (2007). *Apuntes sobre la investigación cuantitativa y cualitativa. Cuadernos monograficos*. Carabobo: Educativos.
- Pérez, M. (2012). *Prácticas de contratación y compromiso organizacional del Personal Asistencial Profesional de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud Privadas Niveles III y IV en el municipio de Neiva – Huila*. (Tesis de Maestría. Universidad Autónoma de Nuevo León). México.
- Pérez, A. (2013). *Relación del grado de Compromiso organizacional y el*

- desempeño laboral en profesionales de la salud en un hospital público, de la ciudad Victoria- Tamaulipas.* (Tesis de Maestría. Universidad Autónoma de Manizales). Caldas, Colombia.
- Pineda, M. (2017). *Clima laboral y compromiso organizacional en trabajadores del Hospital I La Esperanza de Trujillo.* (Tesis de Maestría. Universidad Privada del Norte). Trujillo, Peru.
- Portilla, R. (2017). *Satisfacción y compromiso organizacional de los trabajadores de un Hospital de Salud Mental.* (Tesis de maestría. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas). Lima, Peru.
- Porter, L.W.; Steers, R.M.; Mowday, R.T. y Boulian, P.V. (1974). *Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians.* *Journal of Applied Psychology*, 59, pp. 603-609.
- Quiroga, D. (2007). *Comunicación, clima y cultura organizacional para la gestión del conocimiento.* Calí: Universidad empresarial.
- Reyes, Gómez y López. (2012). *compromiso y clima organizacional de los trabajadores del Hospital general de Rio Verde, S.L.P.* (Tesis de Maestría. Universidad Autónoma de Tamaulipas). México,
- Ribeiro, J. y Bastos, A. (2010). *Comprometimento e Justiça Organizacional: Um Estudo de suas Relações com Recompensas Assimétricas.* *Psicologia Ciencia e Profissao.*
- Ríos, M., Téllez, M. y Ferrer, J. (2010). *El empoderamiento como predictor del compromiso organizacional en las Pymes.* *Contaduría y administración.*
- Robbins, S. y Judge, T. (2004). *Comportamiento organizacional.* Mexico D.F.: Pearson educación.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional.* México: PERSON
- Rodríguez, A. (2004). *Psicología de las organizaciones.* Barcelona: UOC.



- Romero, A. y Banderas, I. (2007). Clima laboral en las enfermeras de un hospital. *Revista Enfermería Docente*, 87, 5-9.
- Ruiz, J. (2013). *El compromiso organizacional: un valor persona y empresarial en el marketing interno*. Revista de Estudios Empresariales. Segunda época.
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Mantaro.
- Schwartz, S. (2006). *Basic Human Values: theory, methods, and applications*. *Revue Francaise de Sociologie*, 47(4). Recuperado de: <http://segrdid2.fmag.unict.it/Allegati/convegno%207-8-10-05/Schwartzpaper.pdf>. ISSN 0035-2969.
- Tagiuri, R. (1968). *The concept of Organizational Climate*. En: R. Tagiuri y G. Litwin (Eds). *Organizational Climate: Explorations of a Concept*. Boston: Harvard University Division of Research, Graduate School of Business Administration
- Ucros, B. (2011). *Factores del clima organizacional en las universidades de la Costa Caribe Colombiana*. Bogotá: Omnia.
- Uribe, J. (2014). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. México D.F.: Manual Moderno.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Vargas, S. (2017). *Compromiso organizacional según el modelo de Meyer y Allen en los médicos residentes del Hospital Regional docente "las Mercedes", Chiclayo*. (Tesis. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo). Chiclayo, Peru.
- Velázquez, Y., Núñez, M. y Rodríguez, C. (2009). *Estrategias para el mejoramiento de la productividad. 8 th Latin American and Caribbean Conference for Engineering and Technology*, June 1-4, 2010. Arequipa. Perú.

- Wanyonyi, C. (2014). *Factors affecting job involvement in an organization: case of Nzoia Sugar Company Limited*. Nueva York: International Journal of Innovative research & development.
- Williams, S. (2013). *Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública*. Monterrey: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Zepeda, J. (2010). *Estrategias de involucramiento laboral en pymes de servicio y manufactura*. México D.F.: Instituto Politécnico Nacional.
- Zúñiga, E. (2010). *La comunicación organizacional y su importancia para las escuelas de arte universitarias: Propuesta para la construcción de conocimiento organizacional colectivo desde una intervención educativa*. San Jose: Universidad de Costa Rica San Pedro.

## **Anexos**

## **Anexo 1. Artículo científico**

### **Clima organizacional y su relación con el compromiso organizacional en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017**

María Hada Vela Llanos

[aditta25@hotmail.com](mailto:aditta25@hotmail.com)

**Escuela de Posgrado**

**Universidad César Vallejo Filial Lima**

#### **Resumen**

La investigación tuvo como objetivo de determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo. El tipo de investigación fue básica y de nivel correlacional. La muestra fue de 105 enfermeras seleccionadas a través de un muestreo probabilístico aleatorio. La recolección de la información fue con la técnica de encuesta y cuestionarios como instrumentos de recolección de datos los cuales fueron validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach. Se concluyó que existe relación positiva ( $\rho=0,390$ ;  $p<0,01$ ) entre el clima y compromiso organizacional de las enfermeras en los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo.

*Palabras clave:* clima organizacional, compromiso organizacional, compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo

#### **Abstract**

The investigation had as objective of determining the relationship that exists between the organizational climate and the organizational commitment in the nurses of the services of hospitalization of the National Hospital May Two. The investigation type was basic and of level correlational. The sample belonged to 105 nurses not selected through a sampling probabilistic and random. The gathering of the information was with the survey technique and questionnaires like instruments of gathering of data which were validated through experts' trials and certain its dependability through the statistical of reliability Alpha of Cronbach. You concluded that a positive relationship existed ( $\rho=0,390$ ;  $p < 0,01$ ) between the climate and the nurses' organizational commitment in the services of hospitalization of the National Hospital Dos de Mayo.

*Keywords:* organizational climate, organizational commitment, affective commitment, commitment to continuity, normative commitment.

### **Introducción**

El compromiso organizacional es uno de los factores que mejor predice el desempeño del personal por ello representa tema de estudio para diversos investigadores que intentan describir aquellas situaciones o comportamientos que consiguen vincular más al trabajador con su institución (Edel, García y Casiano, 2007). Por otro lado, el entorno laboral positivo permite conseguir equipos coordinados y eficientes, dado que la percepción del trabajador acerca del clima organizacional que vivencia, no solo lo afecta a él, sino que además condicionan las percepciones de los demás (Robbins, 2004). De acuerdo con Romero y Banderas (2007) el clima organizacional puede influir en los profesionales de la enfermería y en su atención al paciente ya que implican percepciones de bienestar y satisfacción.

Según Palma (2010), el clima organizacional son percepciones del trabajador acerca de su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea. Bajo este enfoque el clima organizacional estaría conformado por ciertos elementos de carácter externo (características del entorno) que se suman a aspectos internos del sujeto (percepciones).

Por otro lado, el compromiso organizacional es definido como un estado psicológico caracterizado por la relación entre un trabajador y la organización donde labora, lo cual influye en su decisión de permanecer o abandonar la organización (Meyer y Allen, 1997; citado por Montoya, 2014, p.10). EN cierta medida. la actitud del trabajador hacia el lugar donde trabaja se sustenta en la seguridad de que los objetivos organizacionales siguen el mismo rumbo que los suyos, favoreciéndose voluntad y esmero en favor de la organización y un fuerte deseo de sostener su participación en ella.

Diversos investigadores han estudiado el clima y el compromiso organizacional en ámbitos hospitalarios. De ese modo se tiene a Noguera y Samudio (2014), que realizaron un estudio diagnóstico del clima organizacional en términos de satisfacción del personal con el entorno laboral, encontrando que el 55% de los encuestados señalan hallarse desmotivado con el clima actual del centro laboral dado que observan bajos niveles de reciprocidad. Por otro lado, Llapa, Trevizan, Shinyashiki y Mendes (2009) encontraron que solo el 25% de las enfermeras muestran compromiso con la función que realizan, siendo esta sobre todo de tipo afectivo. Por su parte, Calcina (2015) encontró que el nivel de clima organizacional percibido por las enfermeras de un hospital limeño se encuentra en un nivel regular (71,4%) y el 20% en un nivel bajo. Pineda (2017), reportó lo mismo

ya que en su estudio halló en un hospital público de Lima, el 61,9% de enfermeras presentan un nivel promedio en compromiso organizacional y 27,2% en nivel bajo.

Los cambios que se suscitan en los servicios hospitalarios requieren del personal su mayor compromiso y dedicación para estar a la altura de las circunstancias. Existe mucha demanda y poco recurso humano, por lo que los esfuerzos se deben multiplicar no solo para hacer que institución responda a las necesidades de la sociedad sino también para buscar la autoformación y el desarrollo de experiencias que permitan mejores capacidades y competencias. En suma, se requieren de ciertas condiciones que favorezcan el desempeño desde las características del entorno (clima organizacional) y desde las propias actitudes del personal (compromiso organizacional).

No obstante, se ha observado que el personal de los servicios hospitalarios del Hospital Dos de Mayo no se halla comprometido con su labor ni con la institución, afectado seriamente su práctica, lo que deviene en diversidad de quejas por una inadecuada atención. Estos hechos habilitan la intención de hallar variables asociadas a ella. En el presente estudio se parte de la hipótesis que una de las posibles variables que podría estar afectando el compromiso es el clima organizacional y debido a ello se presentan conflictos interpersonales que impiden el desarrollo de equipos de trabajo o se efectúe un trabajo secuenciado durante el cuidado al paciente, lo que generalmente trae omisiones en cuanto a las acciones de cuidado.

Es por ello que en esta investigación se pretende comprobar que efectivamente este poco compromiso de las enfermeras está relacionado al clima organizacional adverso que se percibe en el entorno laboral; ello con la finalidad de aportar líneas explicativas que permitan abordar satisfactoriamente estas problemáticas para bien de los usuarios del hospital.

### **Materiales y métodos**

La investigación fue básica porque se basa en un argumento teórico y su interacción esencial reside en generar una teoría, ampliar, mejorar o comprobar el conocimiento a través del descubrimiento de extensas difusiones o principios (Landeau, 2007). El nivel de investigación fue correlacional porque busca demostrar la relación que existe entre dos variables en un contexto determinado (Sánchez y Reyes, 2015). El diseño fue no experimental porque no se manipularon variables y transversal porque la medición solo fue en un solo momento (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). La población estuvo constituida por 202 enfermeras que elaboran en el área de hospitalización de los servicios del Hospital Nacional Dos de Mayo, optándose por conformar la muestra con 105 enfermeras seleccionadas de un muestreo probabilístico aleatorio simple. Los instrumentos fueron el cuestionario de clima organizacional y el cuestionario de compromiso

organizacional. Su validez fue obtenida mediante el juicio de expertos y la confiabilidad fue calculada con el Coeficiente Alfa de Cronbach siendo el resultado 0.914 y 0.888 respectivamente, lo que significa que los instrumentos tienen fuerte confiabilidad. Los datos fueron recolectados en forma grupal, contando con el consentimiento informado respectivo. La comprobación de hipótesis se realizó mediante la prueba Rho de Spearman.

## Resultados

Tabla 1  
*Descripción de las variables de estudio*

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Clima organizacional	Bajo	22	21,0%
	Medio	79	75,2%
	Alto	4	3,8%
	Total	105	100,0
Compromiso organizacional	Bajo	14	13,3%
	Medio	69	65,7%
	Alto	22	21,0%
	Total	105	100,0

En la tabla 1, se presenta los resultados de la aplicación de cuestionario de clima y compromiso organizacional en enfermeras que elaboran en el área de hospitalización de los servicios del Hospital Nacional Dos de Mayo. Como se puede observar, la mayoría de las enfermeras perciben que el clima organizacional en el hospital se encuentra en el nivel medio (75,2%) y el compromiso organizacional en también en nivel Medio (65,7%).

Tabla 2  
*Correlación entre clima y compromiso organizacional*

			Clima organizacional	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,390**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Compromiso organizacional	N	105	105
		Coeficiente de correlación	,390**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	105	105

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 2 muestra que el resultado del coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0.390\*\* por lo que se determina que existe una correlación positiva débil al nivel de 0.01. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis

alterna (Ha); es decir, existe relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso organizacional de las enfermeras en los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017

## **Discusión**

En el presente trabajo de investigación se propuso comprender la relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo. De acuerdo a los resultados obtenidos por la encuesta a las enfermeras en los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, en cuanto a la hipótesis general, el grado de relación entre las variable clima organizacional y el compromiso organizacional determinado por el Rho de Spearman = 0.390, significa que existe relación débil positiva entre las variables, con un p valor de 0.000, donde  $p < 0.01$  lo que corrobora que la relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional es positiva, por lo tanto, las enfermeras encuestadas manifestaron que el clima organizacional es medio, por ello, es que el compromiso organizacional también lo es, esto se sustenta en que las variables son directamente proporcional. A través de este estudio se infiere que el clima organizacional y compromiso organizacional son de gran importancia en el ámbito hospitalario, por lo tanto, la labor que desempeñan las enfermeras es vital para lograr un cuidado de calidad y calidez, hacia el usuario, por lo cual mantener un ambiente adecuado en la institución es importante y si una enfermera se encuentra comprometida con la institución se puede lograr cambios importantes en el hospital. Al respecto Greenberg (1995), menciona que las personas que tienen más tiempo en la organización están más comprometidas con la institución que aquellos que tienen menos tiempo por la estabilidad laboral Hellriegel y Slocum (2004) manifiesta que mayormente la antigüedad en el trabajo brinda ventajas que tienden a crear actitudes de trabajo más positivo. y satisfacción para el logro de objetivos y metas encaminado hacia una atención eficiente y un servicio de calidad hacia el usuario.

Estos resultados obtenidos se fundamentan en la tesis de Reyes, Gómez y López (2012) ya que corrobora los resultado de la investigación por cuanto concluyo que si existe relación entre las dimensiones del clima organizacional y compromiso, así mismo también llegó a la conclusión de que existe relación entre el compromiso afectivo con todas las dimensiones del clima organizacional, con excepción del compromiso de continuidad que sólo tiene relación con la participación y el compromiso normativo tiene relación con la motivación y la reciprocidad. Del mismo modo la tesis de Crespo (2016) también corrobora los resultados de la investigación por cuando afirma que sí existe una relación entre clima y compromiso organizacional y de ellos con algunas características personales como género, si



pertenece o no al sindicato, nivel de puesto, el turno si es fijo o rotativo y si ha sido promovido a un puesto superior dentro de la empresa, mientras que no existe relación significativa con las características de edad, antigüedad, si tienen personas a cargo y con el grado escolar de los encuestados. En base a estos resultados podemos decir que a medida que se mejore la percepción del clima organizacional, también se mejorará el nivel del compromiso organizacional de las enfermeras. Por lo tanto, los profesionales de enfermería tienen claro los objetivos de la organización, su visión y misión, sin embargo, no se cumple al momento de ejecutar las funciones, ello debido a las limitaciones y situación crítica que presenta el sistema de salud pública como la burocracia, la corrupción, la falta de equipos de avanzada tecnología, la falta de insumos, poca cobertura para atender a la fuerte demanda de usuarios, etc. Esta falta de recursos insuficientes impide una labor eficiente del trabajador en este caso las enfermeras.

### **Conclusión**

Existe relación positiva débil ( $\rho = 0,390$ ;  $p < 0,01$ ) entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo

### **Referencias**

- Calcina M. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo*. (Tesis de Maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos). Lima, Perú
- Crespo, C. (2016). *Clima y compromiso organizacional en una mediana empresa manufacturera de San Luis Potosí, S.L.P.* (Tesis de maestría. Universidad Autónoma de San Luis Potosí.
- Edel, R. García, A. y Casiano R: (2007). *Clima y compromiso organizacional*. México: Universidad Veracruzana
- Greenberg, J. & Baron, R. (1995). *Understanding and Managing the Human Side of Work* (5ta Edition). New Jersey: Prentice-Hall.
- Hellriegel, D. & Slocum, J. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Cenage Learning.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico D.F.: McGraw-Hill
- Landeau, R. (2007). *Elaboración de trabajos de investigación*. Madrid: Editorial Alfa
- Llapa, E., Trevizan, M., Shinyashiki, I.T y Mendes, I. (2009). Compromiso organizacional y profesional del equipo de salud. *Enfermería Global*. 8(3), 1-16.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. London: Sage publication.

- Montoya M. Elizabet (2014). *Validacion de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact Center*. Universidad de Ciencias Aplicadas.
- Noguera, J. y Samudio, M. (2014). *Diagnóstico del clima organizacional del Hospital Central de la Fuerza Armada de Paraguay*. Memoras del Instituto de Investigación en Ciencias de la Salud
- Palma, S. (2010). *Escala de clima laboral (CL-SPC)*. Lima: Editora y comercializadora Cartolan EIRL  
Person
- Pineda, M. (2017). *Clima laboral y compromiso organizacional en trabajadores del Hospital I La Esperanza de Trujillo*. (Tesis de Maestría. Universidad Privada del Norte). Trujillo, Perú
- Reyes, Gómez y López. (2012). *Compromiso y clima organizacional de los trabajadores del Hospital general de Rio Verde, S.L.P.* (Tesis de Maestría. Universidad Autónoma de Tamaulipas). México
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional*. México:
- Romero, A. y Banderas, I. (2007). Clima laboral en las enfermeras de un hospital. *Revista Enfermería Docente*, 87, 5-9
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Mantaro.

## Anexo 2. Matriz de consistencia

**TÍTULO:** Clima organizacional y su relación con el compromiso organizacional en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017

**AUTORA:** María Hada Vela Llanos

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES							
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Variable 1: Clima organizacional (Palma, 2010)</b>							
¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017?	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017	Existe relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles</b>				
			Autorrealización	Desarrollo profesional y personal Contingencia a la tarea Innovación y creatividad	1 - 5					
			Involucramiento laboral	Niveles de logro Calidad de servicio Clara visión y misión	6 - 10					
			Supervisión	Percepción de funcionalidad, seguimiento Apoyo recibido	11 - 15	Bajo (24 - 57) Medio (58 - 92) Alto (93 - 126)				
<b>Problema específico</b>	<b>Objetivo específico</b>	<b>Hipótesis específica</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles</b>				
							Comunicación	Claridad de la información recibida Atención a usuarios. Confianza	16 - 20	
							Condiciones laborales	Materiales Remuneración	21 - 25	
¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el compromiso afectivo en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017?	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso afectivo en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017	Existe relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso afectivo en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017	<b>Variable 2: Compromiso organizacional (Meyer y Allen, 1997)</b>							
¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el compromiso de continuidad en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017?	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso de continuidad en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017	Existe relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso de continuidad en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles</b>				
			Compromiso afectivo	Vínculo emocional Significancia personal	1 - 6					
			Compromiso de continuidad	Deseo de permanencia Percepciones de oportunidades limitadas Sensaciones de sacrificio personal Sentimiento de obligación	7 - 12	Bajo (17 - 41) Medio (42 - 66) Alto (67 - 91)				
¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el compromiso normativo en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017?	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso normativo en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017	Existe relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso normativo en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017	<b>Compromiso normativo</b>	Lealtad moral Sentido de reciprocidad	13 - 18					

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p><b>Nivel:</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Método:</b> hipotético deductivo</p>	<p><b>Población:</b> 202</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> Probabilístico aleatorio simple</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> 105 enfermeras</p>	<p><b>Variable 1: Clima organizacional</b></p> <p><b>Técnicas:</b> La encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> cuestionario</p> <p><b>Autor:</b> palma carrillo Sonia</p> <p><b>Año:</b> 2010</p> <p><b>Monitoreo:</b> Ámbito de aplicación: Hospital Nacional Dos de Mayo</p> <p><b>Forma de Administración:</b> Encuesta</p> <p><b>Variable 2: Compromiso organizacional</b></p> <p><b>Técnicas:</b> La encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> cuestionario</p> <p><b>Autor:</b> Mayer y Allen</p> <p><b>Año:</b>1997</p> <p><b>Adaptado de:</b> Montoya 2014</p> <p><b>Monitoreo:</b> Ámbito de aplicación Hospital Nacional Dos de Mayo</p> <p><b>Forma de Administración:</b> La Encuesta</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> Se calculan tablas e frecuencias y grafico de barras para observar la descripción de las variables y sus dimensiones. Frecuencias y porcentajes</p> <p><b>CORRELACIONAL</b> (o relacional). Se analizan las posibles relaciones entre las variables de estudio mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman, dado que los datos a obtener son de tipo ordinal</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> Se uso el coeficiente de correlación de spearman que es igual a 0.390 por lo que se determinó que hay relación positiva débil a nivel de 0.01</p>

### Anexo 3. Instrumentos

#### Cuestionario de Clima organizacional

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo con lo que describa mejor su ambiente laboral.

Lea cuidadosamente cada proposición y coloque el puntaje correspondiente en la casilla. Elija el puntaje que mejor refleje su punto de vista al respecto. No hay respuestas buenas ni malas.

1. Ninguna o nunca
2. Poco
3. Regular o algo
4. Mucho
5. Todo o siempre

	<b>DIMENSIÓN 1: AUTORREALIZACIÓN</b>	1	2	3	4	5
1	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
3	La institución promueve el desarrollo del personal.					
4	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
5	Se reconocen los logros en el trabajo.					
	<b>DIMENSION 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL</b>					
6	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en su lugar de trabajo.					
7	La calidad de los servicios de la institución, son motivo de orgullo					
8	Hay clara identificación con la visión, misión y valores en la institución.					
9	Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la institución.					
10	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					
	<b>DIMENSIÓN 3: SUPERVISIÓN</b>					

11	En la institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
12	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
13	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
14	Los directivos brindan apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
15	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
	<b>DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN</b>					
16	En mi institución, la información fluye adecuadamente.					
17	La institución fomenta y promueve la comunicación eficiente					
18	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
19	Es posible la interacción con personal directivo					
20	Existe confianza y colaboración entre el personal de los diferentes servicios					
	<b>DIMENSIÓN 5: CONDICIONES LABORALES</b>					
21	El personal tiene la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
22	Los objetivos de trabajo son retadores.					
23	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.					
24	Existe buena administración de los recursos.					
25	Se dispone de materiales y tecnología que facilita el trabajo.					

## Cuestionario de Compromiso organizacional

### Instrucciones

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con el compromiso organizacional. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su percepción. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto No hay respuestas buenas ni malas.

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

	<b>DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO</b>	1	2	3	4	5
1	Esta institución tiene un gran significado personal para mí					
2	Me siento como parte de una familia en esta institución					
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a esta institución					
4	Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas					
5	Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella					
6	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta institución					
	<b>DIMENSIÓN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>					
7	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución es porque otra no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución					
9	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en esta institución es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.					

10	Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo				
11	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora la institución				
12	En la situación actual quedarse en la institución es tanto una necesidad como un deseo				
	<b>DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO</b>				
13	Una de las principales razones por las que continuó trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella				
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi institución				
15	Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución, considerando todo lo que me ha dado				
16	Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente				
17	Esta institución se merece mi lealtad				
18	Creo que le debo mucho a esta institución				



### Anexo 4. Validez de los instrumentos

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: AUTORREALIZACIÓN</b>								
1	Existen oportunidades de progresar en la institución	✓		✓		✓		
2	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	✓		✓		✓		
3	La institución promueve el desarrollo del personal.	✓		✓		✓		
4	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	✓		✓		✓		
5	Se reconocen los logros en el trabajo.							
<b>DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL</b>								
6	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en su lugar de trabajo.	✓		✓		✓		
7	Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la institución.	✓		✓		✓		
8	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante	✓		✓		✓		
9	La calidad de los servicios de la institución, son motivo de orgullo	✓		✓		✓		
10	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: SUPERVISIÓN</b>								
11	Los directivos brindan apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	✓		✓		✓		
12	En la institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	✓		✓		✓		
13	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	✓		✓		✓		
14	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	✓		✓		✓		
15	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	✓						
<b>DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN</b>								
16	En mi institución, la información fluye adecuadamente.	✓		✓		✓		
17	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	✓		✓		✓		
18	Es posible la interacción con personas directivo	✓		✓		✓		

19	Existe colaboración entre el personal de los diferentes servicios	/		/		/	
20	La institución fomenta y promueve la comunicación positiva	/		/		/	
<b>DIMENSIÓN 5: CONDICIONES LABORALES</b>		Si	No	Si	No	Si	No
21	El personal tiene la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	/		/		/	
22	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	/		/		/	
23	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.	/		/		/	
24	Existe buena administración de los recursos.	/		/		/	
25	Los objetivos de trabajo son retadores.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si. Puede observar que si hay suficiencia en el instrumento

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable []    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Julia Isabel Tiznado Angulo ..... DNI: 06.1905.17 .....

Especialidad del validador: Exercencia en Epidemiología - Mag. Salud Pública .....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20.....

MINISTERIO DE SALUD  
HOSPITAL NACIONAL "DR. DE MAYO"  
*[Firma]*  
Lc. JULIA TIZNADO ANGULO  
CEP. N° 1829  
Firma del experto informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL**

N.º	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: AUTORREALIZACIÓN</b>								
1	Existen oportunidades de progresar en la institución	X		X		X		
2	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	X		X		X		
3	La institución promueve el desarrollo del personal.	X		X		X		
4	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	X		X		X		
5	Se reconocen los logros en el trabajo.	X		X				
<b>DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL</b>								
6	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en su lugar de trabajo.	X		X		X		
7	Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la institución.	X		X		X		
8	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante	X		X		X		
9	La calidad de los servicios de la institución, son motivo de orgullo	X		X		X		
10	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: SUPERVISIÓN</b>								
11	Los directivos brindan apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		X		X		
12	En la institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		X		X		
13	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	X		X		X		
14	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	X		X		X		
15	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN</b>								
16	En mi institución, la información fluye adecuadamente.	X		X		X		
17	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	X		X		X		
18	Es posible la interacción con personas directivo	X		X		X		

19	Existe colaboración entre el personal de los diferentes servicios	X		X		X	
20	La institución fomenta y promueve la comunicación positiva	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 5: CONDICIONES LABORALES</b>		Si	No	Si	No	Si	No
21	El personal tiene la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	X		X		X	
22	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	X		X		X	
23	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.	X		X		X	
24	Existe buena administración de los recursos.	X		X		X	
25	Los objetivos de trabajo son retadores.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si lo hay.

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable []   Aplicable después de corregir [ ]   No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: Carmen del Rosario Pascual Serna ..... DNI: 19992580

Especialidad del validador: Mg. en Salud Pública con mención en Gestión en Salud .....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

04 de 11 del 2017  
 MINISTERIO DE SALUD  
 HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO  
 Mg. CARMEN DEL ROSARIO PASCUAL SERNA  
 Jefa del Dpto. de Enfermería  
 CEP. N° 19747 - REE 990  
 Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 : AUTORREALIZACIÓN</b>							
1	Existen oportunidades de progresar en la institución	✓		✓		✓		
2	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	✓		✓		✓		
3	La institución promueve el desarrollo del personal.	✓		✓		✓		
4	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	✓		✓		✓		
5	Se reconocen los logros en el trabajo.							
	<b>DIMENSION 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en su lugar de trabajo.	✓		✓		✓		
7	Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la institución.	✓		✓		✓		
8	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante	✓		✓		✓		
9	La calidad de los servicios de la institución, son motivo de orgullo	✓		✓		✓		
10	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3 : SUPERVISIÓN</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Los directivos brindan apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	✓		✓		✓		
12	En la institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	✓		✓		✓		
13	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	✓		✓		✓		
14	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	✓		✓		✓		
15	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	✓						
	<b>DIMENSIÓN 4 : COMUNICACIÓN</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
16	En mi institución, la información fluye adecuadamente.	✓		✓		✓		
17	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	✓		✓		✓		
18	Es posible la interacción con personas directivo	✓		✓		✓		

19	Existe colaboración entre el personal de los diferentes servicios	✓		✓		✓	
20	La institución fomenta y promueve la comunicación positiva	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 5 : CONDICIONES LABORALES</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
21	El personal tiene la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	✓		✓		✓	
22	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	✓		✓		✓	
23	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	✓		✓		✓	
24	Existe buena administración de los recursos.	✓		✓		✓	
25	Los objetivos de trabajo son retadores.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable** [✓]    **Aplicable después de corregir** [ ]    **No aplicable** [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Luz Sillalade Caramas ..... DNI: 09240148 .....

Especialidad del validador: Salud Pública .....

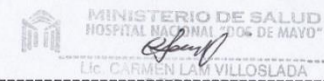
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

12 de Feb del 2018



Coordinadora del Equipo de Trabajo de Vigilancia Epidemiológica  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO</b>								
1	Esta institución tiene un gran significado personal para mí.	✓		✓		✓		
2	Me siento como parte de una familia en esta institución.	✓		✓		✓		
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a esta institución.	✓		✓		✓		
4	Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas.	✓		✓		✓		
5	Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella.	✓		✓		✓		
6	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta institución.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>								
7	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución es porque otra no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	✓		✓		✓		
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.	✓		✓		✓		
9	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en esta institución es porque afuera me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.	✓		✓		✓		
10	Ahora mismo sería muy duro para mí dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo.	✓		✓		✓		
11	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora la institución.	✓		✓		✓		
12	En la situación actual, quedarse en la institución es tanto una necesidad como un deseo.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO</b>								
13	Una de las principales razones por las que continué trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	✓		✓		✓		

14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi institución.	✓		✓		✓	
15	Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución, considerando todo lo que me ha dado.	✓		✓		✓	
16	Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente.	✓		✓		✓	
17	Esta institución se merece mi lealtad.	✓		✓		✓	
18	Creo que le debo mucho a esta institución.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable []   Aplicable después de corregir [  ]   No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: Julia Isabel Tiznado A. ..... DNI: 06181017 .....

Especialidad del validador: Gerencia m. Enfermería ..... Mg: Salud Pública .....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20.....

MINISTERIO DE SALUD  
HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"

LIC. JULIA ISABEL TIZNADO ANGLIO  
CER N° 4829  
Superadora Dpto. Gerencia

Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO</b>								
1	Esta institución tiene un gran significado personal para mí.	X		X		X		
2	Me siento como parte de una familia en esta institución.	X		X		X		
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a esta institución.	X		X		X		
4	Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas.	X		X		X		
5	Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella.	X		X		X		
6	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta institución.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>								
7	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución es porque otra no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	X		X		X		
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.	X		X		X		
9	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en esta institución es porque afuera me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.	X		X		X		
10	Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo.	X		X		X		
11	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora la institución.	X		X		X		
12	En la situación actual, quedarse en la institución es tanto una necesidad como un deseo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO</b>								
13	Una de las principales razones por las que continuó trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	X		X		X		

14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi institución.	X		X	Y	
15	Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución, considerando todo lo que me ha dado.	X		X	Y	
16	Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente.	X		X	Y	
17	Esta institución se merece mi lealtad.	X		X	Y	
18	Creo que le debo mucho a esta institución.	X		X	Y	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: ... Carmen del Rosario Pascual Serna    DNI: 19992580

Especialidad del validador: Salud Pública con mención en gerencia en salud.

30 de 11 del 2017

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

-----  
Firma del Experto Informante.

MINISTERIO DE SALUD  
HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"  
-----  
Mg. CARMEN DEL ROSARIO PASCUAL SERNA  
Jefa del Dpto. de Enfermería  
CEP/N° 19747 - REE. 990

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO</b>								
1	Esta institución tiene un gran significado personal para mí.	✓		✓		✓		
2	Me siento como parte de una familia en esta institución.	✓		✓		✓		
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a esta institución.	✓		✓		✓		
4	Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas.	✓		✓		✓		
5	Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella.	✓		✓		✓		
6	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta institución.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>								
7	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución es porque otra no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	✓		✓		✓		
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.	✓		✓		✓		
9	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en esta institución es porque afuera me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.	✓		✓		✓		
10	Ahora mismo sería muy duro para mí dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo.	✓		✓		✓		
11	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora la institución.	✓		✓		✓		
12	En la situación actual, quedarse en la institución es tanto una necesidad como un deseo.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO</b>								
13	Una de las principales razones por las que continué trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	✓		✓		✓		

14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi institución.	✓		✓		✓	
15	Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución, considerando todo lo que me ha dado.	✓		✓		✓	
16	Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente.	✓		✓		✓	
17	Esta institución se merece mi lealtad.	✓		✓		✓	
18	Creo que le debo mucho a esta institución.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable []    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Juan Villalada Carmen ..... DNI: 09.24.0198 .....

Especialidad del validador: Salud Pública .....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

12 de Feb del 2018

MINISTERIO DE SALUD  
HOSPITAL NACIONAL "DR. DE MAYO"  
Lic. CARMEN VILLALADA

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 : AUTORREALIZACIÓN</b>								
1	Existen oportunidades de progresar en la institución	✓		✓		✓		
2	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	✓		✓		✓		
3	La institución promueve el desarrollo del personal.	✓		✓		✓		
4	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	✓		✓		✓		
5	Se reconocen los logros en el trabajo.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en su lugar de trabajo.	✓		✓		✓		
7	Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la institución.	✓		✓		✓		
8	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante	✓		✓		✓		
9	La calidad de los servicios de la institución, son motivo de orgullo	✓		✓		✓		
10	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3 : SUPERVISIÓN</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Los directivos brindan apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	✓		✓		✓		
12	En la institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	✓		✓		✓		
13	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	✓		✓		✓		
14	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	✓		✓		✓		
15	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 4 : COMUNICACIÓN</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
16	En mi institución, la información fluye adecuadamente.	✓		✓		✓		
17	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	✓		✓		✓		
18	Es posible la interacción con personas directivo	✓		✓		✓		

19	Existe colaboración entre el personal de los diferentes servicios	✓		✓		✓	
20	La institución fomenta y promueve la comunicación positiva	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 5 : CONDICIONES LABORALES</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
21	El personal tiene la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	✓		✓		✓	
22	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	✓		✓		✓	
23	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	✓		✓		✓	
24	Existe buena administración de los recursos.	✓		✓		✓	
25	Los objetivos de trabajo son retadores.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable []       Aplicable después de corregir [ ]       No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: Donat Carles Sabonier ..... DNI: 08077455

Especialidad del validador: .....

<sup>1</sup>**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....10 de 3 del 2008

Donat Carles Sabonier

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO</b>								
1	Esta institución tiene un gran significado personal para mí.	✓		✓		✓		
2	Me siento como parte de una familia en esta institución.	✓		✓		✓		
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a esta institución.	✓		✓		✓		
4	Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas.	✓		✓		✓		
5	Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella.	✓		✓		✓		
6	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta institución.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>								
7	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución es porque otra no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	✓		✓		✓		
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.	✓		✓		✓		
9	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en esta institución es porque afuera me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.	✓		✓		✓		
10	Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo.	✓		✓		✓		
11	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora la institución.	✓		✓		✓		
12	En la situación actual, quedarse en la institución es tanto una necesidad como un deseo.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO</b>								
13	Una de las principales razones por las que continué trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	✓		✓		✓		

14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi institución.	/		/		/	
15	Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución, considerando todo lo que me ha dado.	/		/		/	
16	Ahora mismo no abandonararía mi institución, porque me siento obligado con toda su gente.	/		/		/	
17	Esta institución se merece mi lealtad.	/		/		/	
18	Creo que le debo mucho a esta institución.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Daniel Carlos Schreyer    DNI: 08877455

Especialidad del validador:.....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 de 3 del 2018

Daniel Carlos Schreyer

Firma del Experto Informante.



## Anexo 5. Permiso de la institución



PERÚ

Ministerio  
de SaludHospital Nacional  
Dos de Mayo

"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

### CARTA N° 34-2018-OACDI-HNDM

Lima, 22 de marzo 2018

Licenciada:

**MARÍA HADA VELA LLANOS**

Investigador Principal

Presente. -

ASUNTO : AUTORIZACIÓN Y APROBACIÓN PARA REALIZAR ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

REF : REGISTRO N° 002638

De mi mayor consideración,

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo comunicarle que con Memorándum N°01104-2018-DE-HNDM-2018 Departamento de Enfermería, informa que no existe ningún inconveniente en que se desarrolle el trabajo de investigación titulado:

**"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LAS ENFERMERAS DE LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN DEL HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO, LIMA 2018"**

En tal sentido esta oficina autoriza la realización del estudio de investigación. Consecuentemente el investigador deberá cumplir con el compromiso firmado, mantener comunicación continua sobre el desarrollo del trabajo y remitir una copia del proyecto al concluirse.

La presente aprobación tiene vigencia a partir de la fecha y **expira el 21 de marzo del 2019.**

Si aplica, los trámites para su renovación deberán iniciarse por lo menos 30 días previos a su vencimiento.

Sin otro particular, me despido de usted.

Atentamente

MINISTERIO DE SALUD  
HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"

Dr. JOHNNY RICARDO MORZAN DELGADO  
C.M.P. 21974 / R.N.E. 19950  
Jefe de la Oficina de Apoyo a la Capacitación,  
Docencia e Investigación

CARTA N° 043-EI

JRMD /LNBC/eva.

## Anexo 6. Base de datos

### Base de datos de las encuestas de investigación

Clima organizacional																									
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25
1	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
2	2	3	3	3	1	2	2	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3
3	2	3	1	2	1	2	2	4	4	2	1	2	2	2	2	1	5	4	4	2	4	3	4	2	4
4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	4	3	3	3	5	5	2	5
6	1	1	1	1	2	5	5	4	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3
7	3	3	2	3	1	3	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2
8	2	1	1	1	1	5	4	5	3	3	2	2	3	4	4	2	3	1	2	2	4	4	4	3	3
9	3	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	3	3	3	4	3	3	2	1	2	4	3	4
10	2	1	2	2	2	1	4	1	2	3	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	3	1	1	3
11	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3
12	2	3	1	1	1	3	1	3	3	3	1	1	2	5	5	3	3	1	1	1	4	2	3	3	3
13	2	2	2	3	2	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3
14	1	4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	1	4	2	1
15	2	3	2	2	1	3	2	3	4	4	1	2	2	3	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4
16	2	3	2	2	1	2	4	4	4	3	1	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	1	2	2
17	1	3	1	1	1	3	3	4	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	1	4	1	4	2	2
18	1	3	1	3	3	3	2	4	3	2	5	3	3	2	1	3	3	1	3	3	4	2	2	2	2
19	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4
20	1	2	1	1	2	2	2	4	3	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	4	4	3	3	2
21	3	4	3	3	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3
22	3	5	3	5	3	3	3	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3
23	3	5	1	2	2	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	5	2	4
24	1	4	2	2	1	1	4	5	3	2	1	1	1	2	3	3	3	1	3	1	4	1	3	1	3
25	2	3	2	2	2	3	4	4	3	4	2	3	2	3	4	2	2	2	2	2	3	4	4	2	2
26	4	4	2	2	1	3	3	4	5	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3
27	2	3	2	3	2	3	5	5	4	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	4	3	4	3	5
28	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2
29	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1
30	2	4	4	3	2	3	4	5	3	3	2	2	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3
31	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3
32	2	4	1	1	1	2	2	2	3	2	1	1	2	1	2	1	3	1	2	2	2	1	4	1	2

33	1	3	2	2	1	3	3	2	2	3	2	2	1	3	3	3	3	3	1	1	4	3	3	4	
34	3	4	3	2	3	3	3	5	4	3	1	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3
35	1	4	1	2	1	5	5	5	4	4	1	1	1	5	5	4	4	3	2	2	5	4	5	2	5
36	3	5	3	5	2	3	5	5	5	4	3	3	4	5	5	4	3	3	3	3	5	5	3	3	5
37	3	3	2	3	1	1	3	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3
38	2	3	2	2	2	5	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	1	4	3	4	2	4	3	2	3
39	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2
40	2	3	2	2	2	2	2	5	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4
41	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
42	5	5	2	2	2	5	4	3	4	4	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1
43	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	4	2	4	2	2
44	2	4	3	3	2	4	4	5	3	3	2	2	1	2	2	3	4	2	3	3	3	2	4	2	2
45	3	4	2	3	2	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	4	2	3	2	4
46	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2
47	1	5	2	2	2	5	4	5	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	5	2	3	2	3
48	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
49	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
50	2	2	1	2	1	2	2	3	4	4	3	2	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2
51	2	4	1	2	1	2	3	5	5	3	1	2	2	4	4	4	4	1	3	3	5	4	4	3	4
52	3	3	2	3	3	2	4	3	2	4	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3
53	3	3	2	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	3	4	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3
54	4	2	1	1	1	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
55	2	4	3	4	3	3	4	4	5	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3
56	2	4	2	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	2	4	3	4
57	3	3	3	3	2	3	3	4	5	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2
58	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
59	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	2	2	2	4	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2
60	2	4	2	3	1	4	4	5	4	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3
61	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	1	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3
62	3	3	2	1	3	2	3	3	2	3	2	2	4	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3
63	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	1	2	3	2	2	3	2	3	2	3
64	2	2	3	2	1	3	3	4	2	2	2	3	2	4	4	3	3	2	2	2	4	2	2	2	4
65	1	5	2	2	2	3	5	4	1	1	1	1	2	2	2	2	3	1	5	1	5	2	4	2	2
66	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	4	4	2	2	2	2	2	3	4	4	3	2
67	3	4	2	3	2	2	3	4	2	2	1	2	2	3	4	2	3	1	3	2	3	3	3	2	3
68	2	4	2	3	2	3	2	4	3	3	1	2	1	3	3	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2
69	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4
70	3	4	2	3	2	2	2	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2
71	3	3	2	2	3	3	2	4	4	4	2	2	3	4	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4

72	3	5	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	
73	3	3	3	2	1	2	1	2	3	3	1	1	1	2	1	3	4	3	3	1	3	1	4	3	3	
74	3	4	3	3	3	4	4	5	5	5	3	5	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	
75	3	4	2	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	3	3	
76	3	3	2	2	2	2	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	2	2	3	3	3	2	2	
77	2	3	1	1	1	2	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	
78	2	4	1	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	
79	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	1	1	
80	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	3	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2
81	2	3	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	4	3	2
82	2	4	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	
83	3	3	1	2	1	5	5	4	4	3	1	2	2	4	4	4	3	2	2	2	2	3	4	4	2	4
84	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	
85	2	3	2	2	2	2	2	3	5	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	3	3	3	3	2	
86	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
87	2	4	2	2	1	2	4	4	4	4	2	2	1	4	5	3	2	3	4	3	5	3	3	3	4	
88	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	
89	2	2	2	1	1	1	5	5	5	2	1	1	1	1	2	1	3	2	2	2	1	3	2	2	1	4
90	2	3	2	2	2	3	2	4	4	4	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	3	2	2	2	3	2
91	2	3	2	4	2	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	
92	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	2
93	1	2	2	3	1	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	5	3	5	1	2	
94	1	2	1	2	1	2	4	3	2	3	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	
95	1	1	1	1	1	2	5	2	1	1	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	5	2	5	1	3	
96	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
97	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
98	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	
99	3	4	2	2	1	2	2	3	4	2	1	1	1	2	3	1	4	2	3	1	3	2	3	2	2	
100	2	4	3	4	2	3	3	4	4	3	2	2	2	3	5	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3
101	4	3	2	3	3	1	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	3	2	3	2	4	3	3	
102	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	2	2	3	5	5	5	4	2	3	3	4	2	3	2	4
103	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	3	4	3	2	
104	2	3	3	2	1	3	1	5	3	3	1	1	2	2	2	1	3	2	2	2	1	1	3	1	1	
105	3	4	3	2	2	2	3	4	4	5	1	3	3	4	4	3	3	2	3	4	5	3	4	2	2	



25	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3
26	4	4	4	2	4	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3
27	5	5	5	3	4	5	1	1	1	1	1	1	1	5	5	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	3	4	4	1	1	2	5	4
29	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
30	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3
31	4	4	3	3	3	2	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1
32	4	4	4	2	4	4	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	4	3
33	4	4	4	3	3	1	2	2	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
34	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	5
35	5	5	4	4	4	2	1	2	1	4	4	4	4	4	1	2	5	1
36	5	5	5	4	4	4	2	2	2	5	5	4	4	5	3	4	4	4
37	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4
38	3	3	3	3	5	3	1	4	2	2	3	4	3	2	3	3	2	4
39	2	4	4	3	2	5	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
40	5	4	5	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4
41	5	5	5	5	5	5	3	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	5	5	5	3	5	5	2	2	5	5	5	5	2	2	2	2	3	2
43	5	5	5	4	4	4	2	1	1	2	2	3	3	5	3	3	4	3
44	4	2	3	3	2	3	1	1	1	3	3	3	4	4		3	4	4
45	4	4	4	3	4	3	2	1	1	4	1	3	1	4	3	3	3	4
46	2	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2
47	5	3	4	5	4	3	1	1	1	3	2	3	4	5	1	1	4	2
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
49	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3
50	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
51	4	5	4	4	5	5	4	1	2	5	5	3	2	4	5	4	5	5

52	5	5	5	4	5	4	4	3	3	2	4	4	2	3	2	2	4	2
53	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	4	1
54	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5
55	5	5	5	4	5	4	3	1	1	5	3	5	4	3	4	2	5	4
56	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3
57	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	5	3
58	4	4	2	2	4	2	1		1	2	1	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	2	4	3	2	3	1
60	5	5	5	4	5	5	3	2	2	5	4	4	4	4	4	4	5	5
61	4	4	4	3	4	4	2	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4
62	3	4	2	3	2	4	2	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	1
63	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
65	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
66	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
67	4	4	4	2	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	4	3	4	3	4	4	2	4	1	4	4	4	3	3	3	3	2	2
69	3	4	4	3	4	5	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3
70	3	4	4	4	4	3	2	4	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3
71	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	1	3	4	3	3	3	3
72	2	3	1	3	2	1	1	2	1	3	4	3	3	3	3	2	2	2
73	3	3	3	3	4	3	3	1	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2
74	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	5	1
75	4	5	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
76	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3
77	3	2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2
78	5	5	5	4	5	4	2	1	1	5	3	4	2	4	3	3	4	3

79	1	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	1	1
80	4	3	3	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2
81	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4
82	5	5	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	3	3	2	2	4	3
83	5	5	5	5	5	5	3	2	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4
84	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
85	4	4	4	3	4	3	2	3	2	2	3	4	3	4	2	2	4	3
86	3	2	2	3	2	1	2	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
87	5	4	4	3	4	1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5
88	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2
89	4	5	4	4	3	4	1	2	2	2	2	4	3	4	2	2	3	3
90	4	4	4	3	4	4	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	4	4
91	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4
92	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3
93	5	5	4	4	2	2	1	2	1	5	2	4	5	5	5	2	4	4
94	5	4	4	4	4	4	1	3	2	2	4	4	2	3	3	3	3	3
95	5	5	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3
96	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3
97	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
98	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
99	4	3	4	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	4	4
100	4	4	4	3	4	4	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4
101	4	4	3	2	3	3	5	3	3	4	2	4	3	4	3	2	4	4
102	4	4	5	2	4	4	3	3	4	4	2	4	4	2	2	2	4	4
103	5	5	5	4	5	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
104	5	3	4	5	5	5	1	3	1	3	3	4	3	3	3	3	5	4
105	4	4	4	2	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4



## Resultados de confiabilidad del piloto

### Escala: Clima organizacional

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,914	25

#### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Item 1	62,4500	166,155	,388	,913
Item 2	61,8000	156,379	,666	,908
Item 3	62,5500	163,839	,576	,910
Item 4	62,3500	158,345	,688	,908
Item 5	63,0000	164,526	,618	,910
Item 6	62,3000	160,116	,567	,910
Item 7	61,6000	164,358	,340	,915
Item 8	61,2500	161,776	,443	,913
Item 9	61,4500	165,629	,354	,914
Item 10	61,9500	154,997	,722	,907
Item 11	62,8500	164,871	,472	,912
Item 12	62,6000	160,884	,694	,908
Item 13	62,7500	162,724	,568	,910
Item 14	62,0500	158,682	,673	,908
Item 15	61,7000	151,379	,754	,906
Item 16	62,2000	155,537	,715	,907
Item 17	61,9000	168,200	,371	,913
Item 18	62,4500	163,839	,542	,911
Item 19	61,8500	158,450	,734	,907
Item 20	62,2000	159,747	,715	,908
Item 21	61,5000	161,947	,458	,912
Item 22	62,4000	172,358	,180	,916
Item 23	61,5500	170,050	,169	,918
Item 24	62,3000	171,274	,131	,918
Item 25	61,8000	159,116	,628	,909

### Escala: Compromiso organizacional

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,888	18

#### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Item 1	53,7500	77,671	,686	,877
Item 2	54,0500	75,945	,710	,875
Item 3	54,2000	76,274	,767	,874
Item 4	54,6000	82,779	,254	,891
Item 5	54,3500	76,134	,654	,877
Item 6	54,6000	78,042	,409	,888
Item 7	55,5500	84,997	,092	,899
Item 8	55,1500	84,976	,199	,891
Item 9	55,3500	78,555	,466	,884
Item 10	54,8000	76,800	,612	,879
Item 11	54,9500	76,997	,582	,880
Item 12	54,4500	75,734	,736	,874
Item 13	54,6000	76,884	,684	,877
Item 14	54,6000	80,253	,413	,886
Item 15	54,7500	79,566	,543	,881
Item 16	55,0500	82,050	,419	,885
Item 17	54,3000	78,747	,630	,879
Item 18	54,3500	76,871	,708	,876

### **Acta de Aprobación de originalidad de Tesis**

Yo, Pedro Félix Novoa Castillo, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **Clima organizacional y su relación con el compromiso organizacional en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017** presentado por **Vela Llanos, María Hada** constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 11 de julio del 2018



Pedro Félix Novoa Castillo

DNI: 40184672



**Clima organizacional y su relación con el compromiso organizacional en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017**



**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**Maestra en gestión de los servicios de la salud**

**AUTORA:**  
Br. Vela Llanos, María Hada

**ASESOR:**

**Resumen de coincidencias**

**22 %**

2	repopib.ublibio.ci Fuente de Internet	1 %
3	corladima.org.pe Fuente de Internet	1 %
4	ridum.umenizales.edu... Fuente de Internet	1 %
5	Entregado a Universide... Trabajo del estudiante	1 %
6	www.imbiomed.com Fuente de Internet	1 %
7	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1 %
8	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	1 %
9	issuu.com Fuente de Internet	1 %
10	repositorioacademico... Fuente de Internet	1 %
11	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

VELA LLANOS MARÍA HADA
D.N.I. : 10111461
Domicilio : URB. STO. DOMINGO - MZJJ-LT4 - 8VA ETAPA -
Teléfono : Fijo : 4348976 Móvil : 941395931
E-mail : aditta.25@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

[ ] Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

[ ] Tesis de Posgrado

[x] Maestría

[ ] Doctorado

Grado : MAESTRA
Mención : GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

VELA LLANOS MARÍA HADA

Título de la tesis:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LAS ENFERMERAS DE LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN DEL HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO.

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : [Signature]

Fecha : 13-07-18

Joan Yun  
Vertis  
924-10



# ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CESVA  
CAMPUS LIMA NORTE



*[Handwritten signature and scribbles]*

## FORMATO DE SOLICITUD

22-06-18

SOLICITA:

VISTO BUENO PARA  
EXAMINAR

ESCUELA DE POSGRADO

MARIA HADA VELA LLANOS  
*(Nombres y apellidos del solicitante)*

con DNI N° 10121461  
*(Número de DNI)*

domiciliado (a) en URS. ST. DOMINGO METLUBUA EST. CANARYMO.  
*(Calle / Lote / Mz. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)*

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: *Servicios de Salud* del programa: *Gestión de los Servicios de Salud*  
*(Promoción)* *(Nombre del programa)*

identificado con el código de matrícula N° *[blank]*  
*(Código de alumno)*

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

.....  
.....  
.....  
.....



Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

Lima, 1 de 6 de 2018

*[Handwritten signature]*  
*(Firma del solicitante)*

- Documentos que adjunto:
- a. Tesis Avillado corregido
  - b. Copia de dictamen de sus tesis
  - c. Copia Acta Aprobar con Tesis
  - d. Copia de Resolución de lecturas sustentación de tesis

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:  
Teléfonos: 941395937  
Email: c.ditta.25@hotmail.com