



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Compromiso Organizacional y Clima Laboral en la Maternidad de María de
Chimbote, 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

AUTORA:

Palma Araujo, Lizbeth Jaqueline (ORCID: 0000-0003-4565-6938)

ASESOR:

Dr. Álvarez Carrillo, Nicolás (ORCID: 0000-0002-9794-0423)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

CULTURA Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

CHIMBOTE - PERÚ

2021

Dedicatoria

Está dedicado a mis padres, por su amor infinito, por sus orientaciones, sus valores, por la motivación constante, por sus muestras permanentes de afecto, comprensión y dedicación por mi educación, mi formación como ciudadano y profesional.

A mis Hermanos Jorge y Gloria, quienes son el motivo más grande en ser mejor cada día.

Lizbeth Jaqueline Palma Araujo

Agradecimiento

A Dios, por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón y ser mi soporte durante todo el periodo de estudio.

A los docentes de la Escuela de Posgrado de la UCV, quienes, con su labor encomiable, sus enseñanzas fueron fundamental para poder seguir adelante con este proceso.

Al docente de la asignatura Dr. Nicolás Álvarez Carrillo, quien me ha guiado en esta tesis brindándome su tiempo, conocimientos y experiencias para que este anhelo llegue a ser felizmente culminada.

La Autora

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Definición de las variables	14
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos, valides y confiabilidad	15
3.5. Método de análisis de datos	16
3.6. Procedimientos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1.	Correlación entre las variables compromiso organizacional y clima laboral	18
Tabla 2.	Nivel de compromiso organizacional	19
Tabla 3.	Nivel de clima laboral	20
Tabla 4.	Correlación entre la dimensión compromiso afectivo y la variable clima laboral	21
Tabla 5.	Correlación entre la dimensión compromiso de continuidad y la variable clima laboral	22
Tabla 6.	Correlación entre la dimensión compromiso normativo y la variable clima laboral	23

Índice de gráficos y figuras

	Pág.
Figura 1. Zona de aceptación probabilística - Curva de Gauss para la hipótesis de investigación	18
Figura 2. Nivel de compromiso organizacional	19
Figura 3. Nivel de clima laboral	20
Figura 4. Zona de aceptación probabilística - Curva de Gauss para la primera hipótesis específica	21
Figura 5. Zona de aceptación probabilística - Curva de Gauss para la segunda hipótesis	22
Figura 6. Zona de aceptación probabilística - Curva de Gauss para la tercera hipótesis específica	23

RESUMEN

Esta investigación tuvo como propósito determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el clima laboral en la Maternidad de María de Chimbote, 2021. El tipo de investigación concierne al positivismo cuantitativo, como diseño se utilizó el descriptivo correlacional y se trabajó en una muestra de $n = 22$. Se utilizaron dos instrumentos de preguntas cerradas con respuestas del tipo Escala de Likert (Siempre 3, A veces 2 y nunca 1) y como niveles de medición se establecieron para el compromiso organizacional: alto, medio, y bajo y para el clima laboral: bueno, regular y deficiente. La validez de los instrumentos se realizó a criterio de juicio de expertos y la confiabilidad por medio del Alfa de Cronbach ($\alpha_1 = 0,7738$; $\alpha_2 = 0,8505$) con niveles satisfactorios de confiabilidad. Los datos se analizaron por medio de las pruebas estadísticas de Pearson y “t” Student, obteniéndose como conclusiones: Existe relación directa significativa ($r_{xy} = 0,67$; $t_{cal} = 4,005 > t_{tab} = 2,080$) entre el compromiso organizacional y el clima laboral en la Maternidad de María, 2021, Y, como conclusión específica: El 55% del personal administrativo califican al compromiso organizacional de alto y un 55% califican de regular al clima laboral.

Palabras claves: compromiso organizacional, clima laboral, lealtad, iniciativa laboral, involucramiento.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship that exists between organizational commitment and the work environment in the Maternity of María de Chimbote, 2021. The type of research concerns quantitative positivism, as a design the descriptive correlational was used and it was worked on a sample of $n = 22$. Two closed-question instruments were used with answers of the Likert scale type (Always 3, Sometimes 2 and never 1) and as measurement levels were established for organizational commitment: high, medium, and low and for the work environment: good, regular and poor. The validity of the instruments was performed by an expert judgment criterion and the reliability by means of Cronbach's Alpha ($\alpha_1 = 0.7738$; $\alpha_2 = 0.8505$) with satisfactory levels of reliability. The data were analyzed by means of the Pearson and Student "t" statistical tests, obtaining as conclusions: There is a significant direct relationship ($r_{xy} = 0.67$; $t_{cal} = 4.005 > t_{tab} = 2.080$) between organizational commitment and work environment in María's Maternity, 2021, And, as a specific conclusion: 55% of the administrative staff that is to high organizational commitment and 55% to regulate the work environment.

Keywords: organizational commitment, work environment, loyalty, labor initiative, involvement.

I. INTRODUCCIÓN

Contar con trabajadores comprometidos con la organización está relacionado en la búsqueda constante de estrategias que contemplen el desarrollo óptimo, mediante nuevas políticas en la gestión del talento humano que fomenten el correcto desempeño de sus funciones y propicien un clima laboral conveniente, además debido a los constantes cambios del entorno las empresas deberán adaptarse y estar a la vanguardia.

Según Chiang y Candia (2021, p.16), señalan que los directores esperan que sus colaboradores se encuentren comprometidos, porque ellos afrontan desafíos que lleva consigo su satisfacción, donde en la actualidad es difícil por el contexto competitivo, cambiante y exigente. Del mismo modo, Estrada y Mamani (2020, p.1), afirman que el compromiso organizacional, es importante al momento de administrar al talento humano y se ve reflejado en la alta dirección, por ello se debe obtener tácticas que faciliten y ayuden la labor del trabajador con el fin de lograr las metas corporativas plasmados en la normatividad institucional. No obstante, Baez et al. (2019 p. 3), menciona que a través de la globalización se han visto impactado las organizaciones, por ello es preciso contar con colaboradores altamente comprometidos que ayuden al logro de los objetivos mediante la solución de conflictos que cada vez se muestran más complejos.

Parra, et al. (2018, p.2), acredita que en las empresas se fomenta el compromiso organizacional mediante la consolidación del clima laboral, y realiza mediante elementos motivadores para que los trabajadores se sientan reconocidos y consigan que el proceso sea productivo. Del mismo modo Neves et al. (2018 p.12), reitera que la calificación personal del contexto laboral es esencial para su satisfacción, formando un mejor desarrollo profesional en la ejecución de su trabajo asegurando el éxito organizacional. De lo que podemos concluir, que a nivel internacional los directivos se preocupan por tener a su personal de trabajo comprometidos y con un ambiente laboral deseable, por ello, se cree que la pieza fundamental y clave en una institución son los trabajadores.

En el Perú, Según el reporte de Aptitus en su encuesta realizada revela que el 86% de peruanos renuncia a su actual trabajo si percibe un mal clima laboral generado por jefes (29 de abril 2019, Gestión.pe). Por otro lado, SUNAFIL (2019), menciona que los colaboradores sabrán como contribuir en un contexto donde se sientan reconocidos, para ello se debe implementar estrategias propicias para impactar positivamente en el personal y su desempeño laboral. En relación, Patiño (2017), refiere el desempeño de los trabajadores, está vinculado con el clima laboral por ello es importante para la empresa incorporar principios de reconocimiento para que el colaborador se sienta satisfecho y muestre lealtad a su institución.

Contreras (2017, p 6), señala que las instituciones de salud se desarrollan en un medio donde la tecnología evoluciona con premura, por ello se requieren profesionales competentes, que puedan brindar servicios excelentes, que estén listos a las demandas de asistencia sanitaria de la población y a las cambiantes circunstancias sociales, económicas y políticas. Así mismo, el Ministerio de Salud MINSA (2015, p.7), refiere que las entidades de salud admiten al componente humano como imprescindible para el progreso en cualquiera institución, siendo ineludible generar elementos que contribuyan con la medición continua al personal de salud en referencia al ambiente laboral percibido. De lo que podemos inferir que a nivel nacional el escenario de los establecimientos de salud respecto al buen clima laboral en los colaboradores es fundamental para lograr los objetivos organizacionales.

En la Maternidad de María, dentro del área administrativa laboran 22 trabajadores conformado, por la dirección, administración, contabilidad, recursos humanos, logística, estadística, informática y caja, donde se manifiesta cierto egoísmo entre los compañeros de trabajo, la comunicación mengua, otros no cuentan con empatía, algunos se pronuncian desmotivados y existe la falta de integración lo que genera un clima laboral hostil, en otras instancias se visualiza a los trabajadores con falta de iniciativa y proactividad, no asumen responsabilidad al momento de ejecutar sus funciones establecidas, en las reuniones no se cuenta con la participación total, dichos indicadores son una alarma ante el compromiso organizacional.

Ante lo expuesto, se formuló el problema de investigación, ¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y el clima laboral en la Maternidad de María de Chimbote, 2021?

Se justificó la investigación, en lo social, puesto que ayudará a mejorar el liderazgo de los directivos quienes podrán adoptar las acciones que crea conveniente, con el fin mejorar el ambiente laboral obteniendo trabajadores que se sientan comprometidos con la visión y misión de la Maternidad de María, y así los pacientes serán beneficiados al recibir un servicio de calidad, sintiéndose contentos y satisfechos con la organización. Metodológicamente, se contribuirá con dos instrumentos para el estudio de las variables compromiso organizacional y clima laboral, que se elaborarán a partir de la matriz de operativización de las variables y que puede ser replicado en futuras investigaciones que se encuentren interesadas en este tipo de estudio.

Para el propósito de nuestra investigación, consideramos como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el clima laboral en la Maternidad de María de Chimbote, 2021; y, como objetivos específicos: Describir el nivel de compromiso organizacional, describir el nivel de clima laboral, determinar la relación que existe entre el compromiso afectivo y el clima laboral, determinar la relación que existe entre el compromiso de continuidad y el clima laboral, determinar la relación que existe entre el compromiso normativo y el clima laboral.

Las hipótesis planteadas en nuestra investigación, considera: la hipótesis general, **H_i**: Existe relación ($r_{xy} \neq 0$) significativa ($t_{cal} > t_{tab}$) entre el compromiso organizacional y el clima laboral en la Maternidad de María de Chimbote, 2021. Y, como hipótesis específicas: **H_{i1}**: Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y el clima laboral, **H_{i2}**: Existe relación significativa entre el compromiso de continuidad y el clima laboral, **H_{i3}**: Existe relación significativa entre el compromiso normativo y el clima laboral.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional encontramos los estudios realizados por, Azizollah, et al. (2016), llegó a la conclusión que, la correlación que existe entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional es positiva, directa y regular ($Rho= 0.419$) y es significativa, además la relación entre cultura organizacional y compromiso afectivo guarda una relación positiva, directa y buena ($Rho= 0.52$), asimismo la cultura organizacional y el compromiso de continuidad tienen una relación positiva, directa y regular ($Rho= 0.397$), y la cultura organizacional y compromiso normativo según Pearson ($Rho= 0.513$) determinó que existe relación positiva, directa y buena.

Loza (2016), el cual concluye que, un 16,67% de los encuestados califican el clima laboral como muy satisfecho, un 76.67% lo hallan en la categoría Satisfecho y un 6.67% ni satisfecho ni insatisfecho lo considera, respecto al compromiso organizacional se halla un nivel con un 73% suficiente, un 20% consideran ni suficiente ni insuficiente, un 3% insuficiente y un 3% muy insuficiente; además consta la presencia de una relación directa de ambas variables, donde se aprueba la hipótesis como positiva.

A nivel nacional, se encontraron las investigaciones realizadas por, Canchari, R. (2020), llegó a la conclusión que, la correlación que coexiste entre el clima organizacional y el compromiso laboral es positiva, directa y regular ($Rho= 0.429$) y es significativa, además la relación entre el clima organizacional y el compromiso afectivo guarda una relación positiva, directa y pobre ($Rho= 0.269$), asimismo el clima organizacional y el compromiso de continuidad tienen una relación verdadera, directa y débil ($Rho= 0.300$), y el clima organizacional y compromiso normativo según Pearson ($Rho= 0.382$) determinó que existe relación positiva, directa y regular.

Regalado, D. (2020), concluyó que el clima organizacional está relacionado significativamente con el compromiso organizacional en el Hospital de estudio, 2020, según la puntuación Wald 55,991, mientras que el clima organizacional y el compromiso afectivo según Wald 55,069 también tienen una relación

positiva y significativa, asimismo el clima organizacional se relaciona positiva y significativamente con el compromiso de continuidad según Wald 55,525, y finalmente existe relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso normativo según Wald 77,399.

Mosquera, D. (2019), concluyo que, el clima laboral y el compromiso organizacional se relacionan positiva, directa y moderada en consideración al valor del coeficiente de correlación r de Spearman = 0,553, además menciona que el 68.5% de los encuestados encuentran al clima laboral en un nivel medio y respecto al compromiso organizacional el 72.3% de los docentes encuestados lo califican en un nivel medio.

Castañeda, L. (2018), concluye que, la correlación que existe del clima y el compromiso organizacional es positiva, directa y considerable ($Rho= 0.586$) siendo significativa, además la relación entre el clima y el compromiso afectivo guarda una relación positiva, directa y media ($Rho= 0.461$), asimismo el clima y el compromiso de continuidad tienen una relación positiva, directa y considerable ($Rho= 0.584$), finalmente el clima y el compromiso normativo según pearson ($Rho= 0.575$) determinó que existe relación positiva, directa y considerable.

Vela. M.(2018), llegó a la conclusión que, la correlación que existe entre el clima organizacional y el compromiso organizacional es positiva, directa y regular ($Rho= 0.390$) y es significativa, además la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso afectivo es positiva, directa y pobre ($Rho= 0.278$), la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso de continuidad es positiva, directa y débil ($Rho= 0.382$), y el clima laboral y compromiso normativo según Pearson ($Rho= 0.392$) determinó que existe relación positiva, directa y regular.

Burgos (2018), concluye que, el 46,6 % de docentes encuestados perciben el clima laboral como favorable y en referencia del compromiso organizacional el 61% poseen poco compromiso, sin embargo, se percibe una relación positiva,

directa y moderada ($Rho= 0.530$) entre el clima organizacional y el nivel de compromiso organizacional.

Rivas, J.(2017), llegó a la conclusión que, la correlación que existe entre el clima y el compromiso organizacional es positiva, directa y regular ($Rho= 0.596$) y es significativa, además la relación que existe entre el clima y el compromiso afectivo es positiva, directa y pobre ($Rho= 0.436$), la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso de continuidad es positiva, directa y regular ($Rho= 0,513$), y el clima laboral y compromiso normativo según pearson ($Rho= 0.459$) determinó que existe relación positiva, directa y regular.

A nivel local, se halló investigaciones elaboradas por, Torres (2019), llegó a la conclusión que, un 33% de los encuestados estiman que el clima laboral es inadecuada, un 52,3% menciona que es regular y solo un 14,8% piensa que es adecuada, y del mismo modo también un 31,8% cree que el desempeño laboral es bajo, un 52.3% considera que esta en un nivel medio y un 15,9% lo considera alto, además menciona que ambas variables tienen relación significativa, con un valor de 0.811, a razón de que se acepta la hipótesis de investigación.

Rodríguez (2019), describe como conclusión que, un 55% de la muestra encuestada considera tener altos niveles de empoderamiento, un 27% considera que es bajo y solo un 18% piensa que es medio, y respecto al compromiso organizacional un 53% de la muestra encuestada considera tener en un nivel alto, un 27% considera que esta en nivel medio y un 20% lo encuentra en un nivel bajo, además señala que ambas variables tienen relación positiva muy baja con un valor de 0.126, sin embargo es significativa, por ello se destaca que el empoderamiento no es un factor determinante en el compromiso organizacional de los empleados de Ferreyros.

Gonzales (2019), concluye que, existe una relación directa y muy significativa ($rs= 0.250$ y $p<0.01$) entre el clima laboral y el estrés laboral, además menciona respecto al nivel del clima laboral que un 64% lo considera favorable, un 23% lo encuentra desfavorable, un 9% afirma que está en un nivel medio y solo un 4% indica que es favorable, en cuanto al estrés laboral un 72% de la muestra

encuestada indica que se encuentra en un nivel intermedio y asimismo un 60,2% de los docentes consideran que la satisfacción laboral está en un nivel regular.

De las teorías que fundamentan nuestra investigación, lo realizamos de acuerdo a la presentación de las variables, así tenemos:

El Compromiso organizacional, es definida por Meyer y Allen (1997, citado en Chóez & Vélez, 2021, p. 94), sostiene, que es la relación entre el colaborador y su institución, la cual hace referencia al nivel de participación e identificación, reconociendo sus objetivos primordiales y valores para decidir perdurar o dejar a la organización. Asimismo, Robbins y Coulter (2010, p.287), quien sostiene que es un nivel de identificación que tiene el colaborador con su institución en específico y por los objetivos de ésta, esperando conservar su trato con ella. Arias et al. (2003) mencionaron que es la disposición que tiene el trabajador con la empresa, manifestando satisfacción y sentido de pertenencia hacia la organización. De lo que podemos afirmar, que el compromiso organizacional es identificarse y comprometerse con una organización, aceptando los objetivos y valores como propios para el éxito de la organización. En la presente investigación, nuestras dimensiones a estudiar son el compromiso afectivo, de continuidad y normativo.

En toda organización es de suma importancia lograr que los colaboradores se sientan comprometidos esto influirá mucho en el desempeño eficiente, esto implica que la organización desarrolle un compromiso afectivo, al respecto Robbins y Judge (2009, p.79), define al compromiso afectivo como la inclinación emocional del colaborador, pronunciándose mediante la emoción y la pertenencia con su organización, en consecuencia estarán comprometidos con la empresa aceptando objetivos y valores institucionales. Por otro lado, Frías (2014), indica que el compromiso afectivo evalúa el grado de correspondencia emocional el cual poseen los trabajadores con la organización, caracterizado por el sentido de pertenencia. De lo referido, el compromiso afectivo es la inclinación que parte de la emoción del trabajador hacia la compañía, el cual es afectado con su deseo pertenencia. Chiavenato (2011), señala que la emoción, son los sentimientos vivos, que se destinan a algo o cualquiera, con la

inteligencia de formar actitudes en el pasar del tiempo, y de la pertenencia, Alles (2007), sostiene que está asociado con la identificación del colaborador logrando que los objetivos organizacionales se crean como propios, implicando la fidelización con su organización.

El alcanzar los objetivos de una empresa implica un aspecto fundamental, el compromiso de continuidad comprobará si el trabajador perdura o renuncia, al respecto Robbins y Judge (2009, p.80), señalan que el compromiso de continuidad representa a la razón que toma el empleado sobre lo invertido en período, posición y energía lo que se refleja en la permanencia y su beneficio. En otras instancias, López (2014), indica que el compromiso de continuidad se muestra a manera de beneficio del colaborador por su estabilidad en la organización y que desperdiciaría si renuncia al empleo. De lo referido, el compromiso de continuidad es la inclinación material del trabajador con la empresa, su desempeño consta en cumplir con lo mínimo para conservar su puesto de trabajo y su duración en la empresa es fortuita afectado por el beneficio y la permanencia. Ramos (2005), menciona que el beneficio involucra un resultado positivo y en consecuencia puede favorecer a uno o más individuos, mostrando una actitud al satisfacer cualquier carencia particular del colaborador el cual hace que evalúe lo que ha invertido dentro de la empresa; y, de la permanencia, Zamora (2009), afirma que es la voluntad consciente y deliberada de mantenerse laborando en una empresa, por ello las evaluaciones son constantes y la duración de persistir en el puesto de trabajo estará vinculado con la necesidad económica que se encuentre viviendo el individuo.

Es necesario que el trabajador responda de manera recíproca hacia la organización, por ello el compromiso normativo considera al trabajo como un deber de persistir en una empresa, al respecto Robbins y Judge (2009, p.80), menciona que el compromiso normativo es la capacidad que posee el trabajador para desenvolverse cuando los estímulos brindados por la organización son por anticipado, como muestra se refleja en la retribución al efectuar las tareas, contando con colaboradores con un nivel de lealtad elevado por tener la oportunidad de pertenecer a la institución. Por otro lado, Toro (1998, citado en Ramírez & Domínguez, 2012, p. 22), ostenta que el compromiso normativo es admitido por el colaborador a manera de una obligación ante el intercambio que la organización

le brindó como soporte especial o haberle dado una oportunidad de progreso en algún período viéndose reflejado en la lealtad del colaborador al corresponder mediante la retribución en sus actitudes positivas para el logro de los objetivos. De lo referido, el compromiso normativo es el deber moral que siente el empleado como consecuencia de los beneficios obtenidos de ella, el cual es afectado por la retribución y la lealtad. Marín et al. (1989 citado por Naranjo et al., 2015, p. 92), menciona que la retribución, es la expresión de reciprocidad del colaborador en respuesta idónea de la oportunidad que brindó la organización, el cual se relaciona con su construcción personal y avance social; y, de la lealtad, Newstrom (2011), sostiene que es la decisión en el que un colaborador se asemeja con la empresa y anhela continuar participando a conciencia de ello, mostrando altos niveles de resultados y obligación con la visión y misión de esta.

El clima laboral, es definida por Ramírez y Domínguez (2012, p. 22) como los rasgos que representan a una empresa y que la diferencian de otras entidades, estas peculiaridades son peregnes a lo largo del periodo e intervienen sobre el comportamiento de los individuos en una institución. Asimismo, Chiavenato (2011, p.74) aduce que el clima laboral es una cualidad de la situación intrínseca de una institución que distinguen sus integrantes e intervienen en su proceder, y se consigue detallar en términos de los valores de un cúmulo determinado de particulares caracteres de la organización. Mientras que, Palma (2004) describe en que clima laboral, es el conjunto de apreciaciones que tienen los colaboradores de los detalles que son comparativamente firmes en la organización, el cual repercute en el comportamiento y actitudes de sus integrantes. De lo que podemos afirmar que el clima laboral simboliza el ambiente de trabajo, representado por aspectos visibles e imperceptibles en la organización. En la presente investigación, nuestras dimensiones a estudiar son el liderazgo, motivación, recompensa y participación.

Uno de los aspectos importantes en toda organización es lograr trabajadores con capacidad de liderar dentro de su puesto de trabajo, para la efectividad de los objetivos organizaciones, al respecto Robbins y Judge (2017, p.370), señala que el liderazgo, es el comportamiento que ejerce el individuo en terceras personas en lograr el trabajo en equipo eficiente y eficaz, para el estímulo a la iniciativa laboral determinadas por intermedio de la normatividad de la institución con

actitud positiva para solucionar conflictos. Por otro lado, Newstrom (2011), menciona que el liderazgo, es influir y apoyar a otros hacia la realización de su trabajo según la normatividad y con capacidad de iniciativa en el cumplimiento de los objetivos, solucionando conflictos por ser un elemento definitivo que ayuda al trabajo en equipo. De lo referido, el liderazgo es la atribución que practica una persona en relación de la conducta de otros, esto gracias a sus habilidades al ejecutar con entusiasmo las tareas asignadas, el cual es afectado por la iniciativa laboral, trabajo en equipo y la normatividad. Giraldo et. al. (2019), señala que la iniciativa laboral, es un indicio conductual, el cual caracteriza a las personas que son proactivas y persistentes frente a las dificultades, capaces de desarrollar y evaluar distintos proyectos fomentando el sentido crítico; del trabajo en equipo, Whetten et al. (2017), refiere que es el conjunto de estrategias, donde se pretende alcanzar un resultado donde compromete el involucramiento por parte de la alta dirección, y las competencias para lograr las metas de la gestión organizacional; y, de la normatividad, Zapata (2017), refiere que la organización debe establecer un sistema al momento de entregar toda la información al personal, para prevenir problemas en su funcionamiento sobre la implementación de sus políticas.

Motivar a un trabajador es fundamental porque alcanzará un nivel alto de eficacia en la realización de sus tareas, Chiavenato (2011, p.76), señala que la motivación es el grupo de acciones y reacciones propias de los colaboradores, que se muestran a causa de diversos estímulos del medio donde estos se desempeñan con adecuadas condiciones laborales y en consecuencia sentirse autorrealizado. Por otro lado, Robbins y Judge (2009, p.202) precisa que la motivación, es la técnica que incurren en la fuerza, orientación y constancia de la forma que ejecuta un colaborador sus tareas hacia consecución de una meta, donde él logre su autorrealización, así como brindar condiciones ambientales en la búsqueda de la perfección en el trabajo. De lo referido, la motivación es el poder para despertar el interés entre los trabajadores, utilizado en casi todas las actividades laborales para que el colaborador logre los objetivos institucionales, el cual es afectado por la autorrealización y las condiciones ambientales. Palma (2004), indica que la autorrealización, es la valoración que tiene el colaborador en referencia a las a lo que el medio laboral ofrece para su desarrollo profesional el cual brinde posibilidades favorable respecto al futuro; y, de las condiciones

ambientales, Mejía (2011), se muestran como condiciones físicas en las que el colaborador se encuentra cuando ocupa un cargo en la organización; por ello el colaborador y la naturaleza del trabajo debe guardar relación porque genera un impacto en el comportamiento, salud física y psicológica.

Exigir sin reconocer el esfuerzo del trabajador repercute en el desempeño de su tarea, por ello la utilidad disminuirá, al respecto Montenegro (2013), señala que la recompensa, es una muestra de reconocimiento por una tarea ejecutada la cual se percibe por incentivos monetarios de manera que se refleje la equidad entre los trabajadores y la empresa. Por otro lado, Chiavenato (2011), establece que la recompensa es la interacción de la empresa y el colaborador, donde la institución brinda beneficios y reconocimientos en la que se aprecia la equidad de los participantes y la organización. De lo referido, la recompensa es una relación mutua donde el individuo y la organización están en la búsqueda del compromiso del trabajador con su labor que desempeña, el cual es afectado por el reconocimiento y la equidad. Leal (2020), señala que el reconocimiento es la forma adecuada y favorable que el empleador tiene para manifestarse por los logros que sus colaboradores obtienen e indicarles que sigan con el mismo esmero, logrando que este se encuentra plenamente identificado con la organización, desarrollando toda su inspiración en la innovación de resolución de los problemas; y de la equidad, Berberoglu (2018), afirmara que es el acceso a los salarios por medio de un método imparcial que asista a cualesquiera en escenarios de paralelismo, lo relativo al trabajo y los beneficios, fundamentados directamente en la competitividad y en virtud a los exigencias requeridas.

Contribuir en el desarrollo de la organización inicia en el involucramiento con toda empresa, desarrollando un nivel de participación teniendo claro los objetivos institucionales, al respecto Robbins y Judge, (2009), precisa que la participación, es el valor que el colaborador demuestra en referencia a su compromiso por la productividad, participando en la ejecución de sus funciones porque considera al desempeño de su trabajo importante, donde se refleja el involucramiento para su organización. Por otro lado, Palma (2004) señala que la participación, es el involucramiento por parte del colaborador en las diligencias de la empresa, contribuyendo con responsabilidad en su labor que le corresponde, logrando efectuar los objetivos institucionales asegurando su compromiso por la

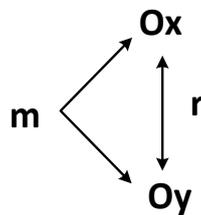
productividad de la empresa. De lo referido, la participación es la contribución del trabajador con su organización para el logro de los objetivos, el cual es afectado por la productividad y el involucramiento. Chiavenato (2011), señala que la productividad, es nivel en que cada colaborador y equipo de trabajo, realiza con extremada eficacia y eficiencia la tarea que le corresponde, mediante el desempeño de las funciones individuales y de equipo, conforme a tipos de estándares de calidad; y, de la involucramiento, Palma (2004) indica que son las actitudes y condiciones donde implica al cambio, el cual promueve el buen progreso de la organización ya que estos son cambios son constantes y por ello el individuo no puede quedarse atrás, mostrando adaptabilidad a este.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Para nuestro estudio se consideró el tipo o paradigma cuantitativo positivista, que según Sánchez y Reyes (2015), señala que este tipo de investigación tiene procedimientos que intentan describir y explicar los procesos y fenómenos del mundo social. Asimismo, este tipo de análisis estadístico sirvió para correlacionar las variables compromiso organizacional y clima laboral y permitió identificar el nivel de influencia entre las variables.

Pertenece a un diseño no experimental, definido por Hernández et al. (2014), sostiene que las variables no serán manipuladas dentro de la investigación, es transversal puesto que se recogerá información de las variables en un momento único. Asimismo, es descriptivo simple correlacional bivariado, que es definido por Sierra (2001, p.64), porque este diseño muestra cómo se comporta una variable conociendo el comportamiento de otra u otras. Este diseño, tiene como esquema:



Dónde:

- m** : Personal administrativo de la Maternidad de María
- Ox**: Compromiso Organizacional
- Oy**: Clima Laboral
- r** : Relación entre las variables

3.2. Definición de las variables

V₁: Compromiso Organizacional. -

Definición conceptual. – Es el nivel de identificación que tiene el colaborador con su institución en específico y por los objetivos de ésta, esperando conservar su trato con ella. (Robbins y Coulter, 2010)

Definición operacional. – Es la identificación del colaborador con una organización, aceptando los objetivos y valores como propios, el cual comprende las dimensiones el compromiso afectivo, de continuidad y normativo, con la finalidad de hacer más competente al trabajador. Estas características serán medidas por medio de un cuestionario de preguntas cerradas con respuestas del tipo Escala de Likert (Siempre (3), A veces (2), Nunca (1)).

V₂: Clima laboral. -

Definición conceptual. – Son los rasgos que representan a una empresa y que la diferencian de otras entidades, estas peculiaridades son peregnes a lo largo del periodo e intervienen sobre el comportamiento de los individuos en una institución. (Ramírez y Domínguez, 2012)

Definición operacional. – Es relación al trabajo, es representado por un conjunto de aspectos visibles e invisibles, las cuales se encuentran presentes en una organización, el cual comprende las dimensiones liderazgo, motivación, reciprocidad y participación. Aspectos que serán medidos por medio de un cuestionario de preguntas cerradas con respuestas del tipo Escala de Likert (Siempre (3), A veces (2), Nunca (1)).

3.3. Población, muestra y muestreo

En este estudio se consideró una población de N = 22 trabajadores del área administrativa constituido por los integrantes de cada oficina de trabajo de la Maternidad de María. Al respecto, Vara-Horna (2012, p. 221), define a la población, como el conjunto de sujetos o cosas con una o más características en común, en una determinada área o zona alterándose con el paso del tiempo.

CUADRO DE DISTRIBUCION DE TRABAJADORES

Áreas Administrativas	Participantes
Dirección	1
Administración	2
Contabilidad	4
Estadística	1
Recursos Humanos	4
Logística	3
Informática	2
Caja	5
Total	22

Fuente: CAP de la Maternidad de María de Chimbote, 2021

La muestra fue no probabilística, al respecto Sánchez et al. (2018), indica que está basado en el juicio del investigador, porque no se escogen a los componentes del muestreo al azar. En nuestro caso la muestra fue censal ($N = n = 22$), que según Arias (2012) menciona que es aquella donde todos los miembros de la población son considerados como muestra para la recolección de datos; y no se realiza muestreo.

3.4. Técnicas e instrumentos, validez y confiabilidad

Se utilizó la técnica de la encuesta, en la que se desea saber cuál es la opinión y percepción que tiene el personal administrativo respecto al problema de investigación, a fin de demostrar la hipótesis. La encuesta es una técnica de recolección de datos que se basa en la ejecución de preguntas directas, encaminadas en referencia a la población, consiguiendo recopilar datos. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Instrumentos, fueron dos cuestionarios de preguntas cerradas para recoger información de las variables. El primer cuestionario midió el compromiso organizacional, constó de 18 ítems y el segundo cuestionario, midió el clima laboral, constó de 20 ítems, ambos con respuestas de categoría del tipo Escala de Likert. Behar (2008), menciona que el cuestionario contiene un grupo de preguntas en relación a la variable a evaluar, un cuestionario consigue tener un contenido variado depende a los aspectos que evalúe.

La validez de los instrumentos se estableció a criterio de juicio de expertos. Siendo los expertos, uno, el docente metodólogo de la experiencia curricular y el segundo, un profesional afín con posgrado de maestría. Y, se utilizó la matriz de validación proporcionada por la Escuela de Posgrado de la UCV.

La confiabilidad se comprobó por medio de la prueba estadística Alfa de Cronbach con aplicación de los instrumentos a una muestra piloto (12 trabajadores), cuyos resultados muestran un buen nivel de aceptación para la aplicación de los instrumentos. El instrumento para medir la variable compromiso organizacional tiene un $\alpha_{\text{Cronbach}} = 0,7738$ y para el segundo instrumento que mide la variable clima laboral, se obtuvo un $\alpha_{\text{Cronbach}} = 0,8505$

3.5. Método de análisis de datos

Para Sánchez et al. (2018, p.17), el método, es la etapa de los pasos de una investigación que radica en ordenar la indagación recopilada para que consiga ser analizada en forma meticulosa, para alcanzar un fin determinado. En nuestro estudio se buscó valorar relaciones de similitudes y divergencias entre las variables de estudio por ello se recurrió a la estadística inferencial como método de análisis de datos, para determinar la correlación entre el compromiso organizacional y clima laboral donde se empleó el método de Pearson (r_{xy}), así también en la aplicación para las dimensiones. Y, para determinar la significatividad de la correlación se aplicó la prueba "t" Student (t_{cal}). Asimismo, se utilizó el método interpretativo para elaborar las conclusiones. Además, se usó el programa Excel, para agrupar, ordenar y clasificar los resultados que se alcanzaron a partir de la aplicación de los instrumentos.

$$r_{xy} = \frac{\frac{\sum xy}{n} - \bar{x}\bar{y}}{S_x S_y} \quad ; \quad t_{cal} = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{n - 2}}}$$

3.6. Procedimientos

La investigación se inició desde el análisis de la problemática de las variables de estudio en sus diversos entornos, orientando al ámbito local donde se origina la indagación. Los antecedentes, los objetivos y el marco teórico está contextualizado; además se llevó a cabo la aplicación de los instrumentos a los colaboradores administrativos de la Maternidad de María. Finalmente se procesó, analizó estadísticamente los datos; para su discusión, para la elaboración de las conclusiones y las recomendaciones.

3.7. Aspectos éticos

La ética, es apreciada como una conducta humana orientada a los valores del hombre. García (2007) sostiene que la ética trata de estudiar la esencia del comportamiento humano, para conocer cuáles son las características propias de todo acto del individuo. La investigación se orientó en presentar datos verídicos, no existirá vulneración de ellos, resaltando que la información recogida es consentida, anónima y su uso solo tiene fines académicos, además se hace constancia en el respeto autorías y el rigor científico.

IV. RESULTADOS

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el clima laboral en la Maternidad de María de Chimbote.

Tabla 1.

Correlación entre las variables compromiso organizacional y clima laboral

H₀: No existe correlación significativa entre el compromiso organizacional y el clima laboral en la Maternidad de María de Chimbote, 2021.

Hipótesis estadística	Nivel de significancia (α) / Grados de libertad (gl)	Coefficiente de correlación de Pearson (r_{xy})	Prueba "t" Student t_{cal}
H_0 $r_{xy} = 0$	$\alpha = 0,05 = 5\%$ $gl = 21$	$r_{xy} = 0,67$	$t_{cal} = 4,005 >$ $t_{tab} = 2,080$

Fuente: base de datos

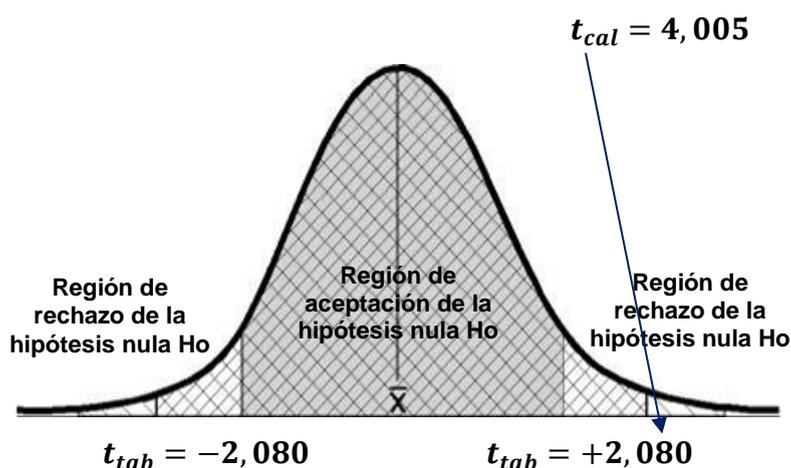


Figura 1.

Zona de aceptación probabilística – Curva de Gauss para la hipótesis de Investigación

Interpretación: La tabla 1 desarrolla la prueba de correlación de Pearson el cual obtuvo el resultado de $r_{xy} = 0,67$, manteniendo una relación positiva, directa y buena entre el compromiso organizacional y el clima laboral en la Maternidad de María de Chimbote, 2021. Por otro lado se halló una significancia de $t_{cal} = 4.005 > t_{tab} = 2,080$ entonces la correlación es significativa.

Objetivo Específico 1: Describir el nivel de compromiso organizacional

Tabla 2.

Nivel de compromiso organizacional

Fuente: Base de datos

Nivel	f	%
Alto	12	55%
Medio	10	45%
Bajo	0	0
Total	22	100%

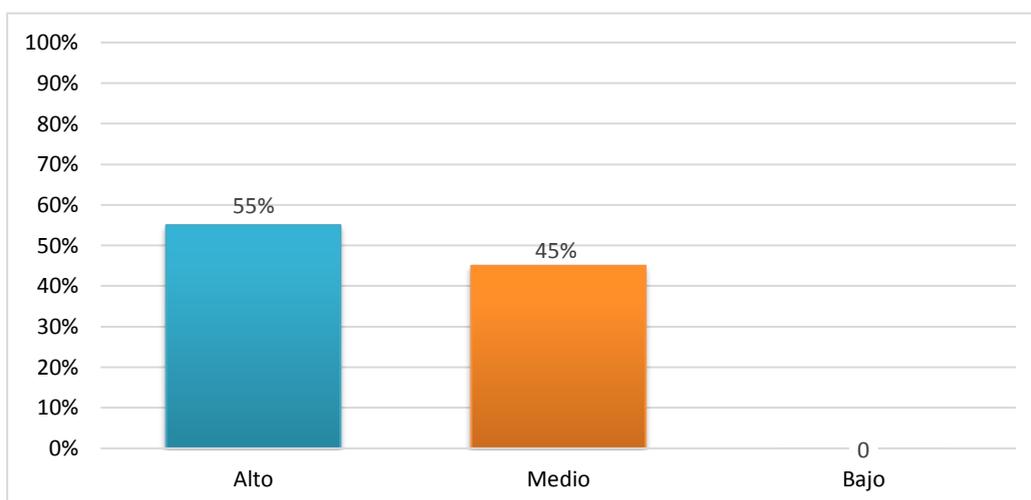


Figura 2.

Nivel de compromiso organizacional

Interpretación: De la tabla y figura 2 de la muestra encuestada, se observa que el 55% del personal administrativo de la Maternidad de María de Chimbote, 2021 califican el compromiso organizacional de alto y un 45% considera que el compromiso organizacional es medio.

Objetivo Específico 2: Describir el nivel del clima laboral

Tabla 3.

Nivel de clima laboral

Nivel	f	%
Bueno	8	36%
Regular	12	55%
Deficiente	2	9%
Total	22	100%

Fuente: Base de datos

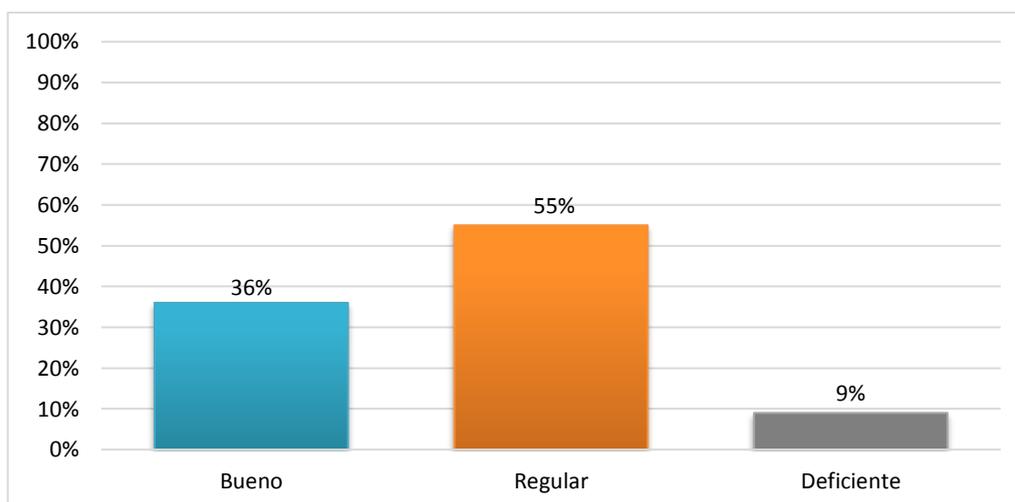


Figura 3.

Nivel de clima laboral

Interpretación. De la tabla y figura 3 de la muestra encuestada, se observa que el 36% del personal administrativo de la Maternidad de María de Chimbote, 2021 califican al clima laboral de bueno; el 55% lo califica de regular y un 9% considera que el clima laboral es deficiente.

Objetivo Específico 3: Determinar la relación que existe entre el compromiso afectivo y el clima laboral

Tabla 4.

Correlación entre la dimensión compromiso afectivo y la variable clima laboral

H₀: No existe correlación significativa entre el compromiso afectivo y el clima laboral en la Maternidad de María de Chimbote, 2021.			
Hipótesis estadística	Nivel de significancia (α) / Grados de libertad (gl)	Coefficiente de correlación de Pearson (r_{xy})	Prueba "t" Student
H₀ r_{xy} = 0	α = 0,05 = 5% gl = 21	r_{xy} = 0,65	t_{cal} = 3,863 > t_{tab} = 2,080

Fuente: Base de datos

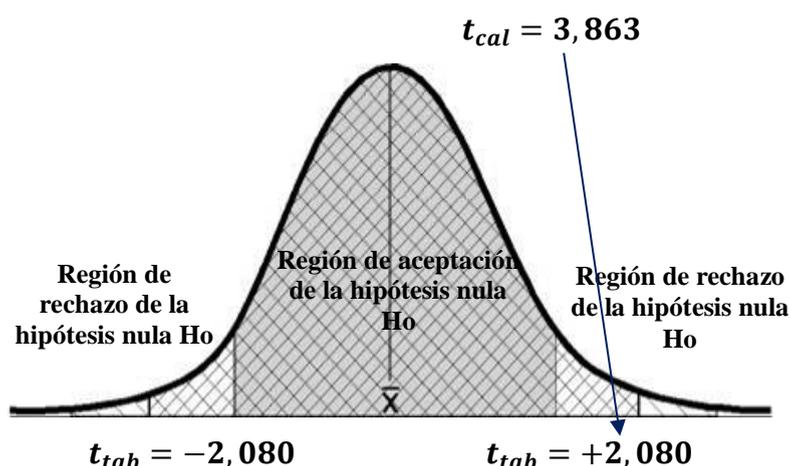


Figura 4

Zona de aceptación probabilística – Curva de Gauss para la primera hipótesis específica.

Interpretación: La tabla 4 desarrolla la prueba de correlación de Pearson el cual obtuvo el resultado de $r_{xy} = 0,65$, manteniendo una relación positiva, directa y buena entre el compromiso afectivo y el clima laboral en la Maternidad de María de Chimbote, 2021. Por otro lado se halló una significancia de $t_{cal} = 3,863 > t_{tab} = 2,080$ entonces la correlación es significativa.

Objetivo Específico 4: Determinar la relación que existe entre el compromiso de continuidad y el clima laboral

Tabla 5.

Correlación entre la dimensión compromiso de continuidad y la variable clima laboral

H₀: No existe correlación significativa entre el compromiso de continuidad y el clima laboral en la Maternidad de María de Chimbote, 2021.

Hipótesis estadística H_0	Nivel de significancia (α) / Grados de libertad (gl)	Coefficiente de correlación de Pearson (r_{xy})	Prueba "t" Student t_{cal}
$r_{xy} = 0$	$\alpha = 0,05 = 5\%$ $gl = 21$	$r_{xy} = 0,21$	$t_{cal} = 0,949 <$ $t_{tab} = 2,080$

Fuente: Base de datos

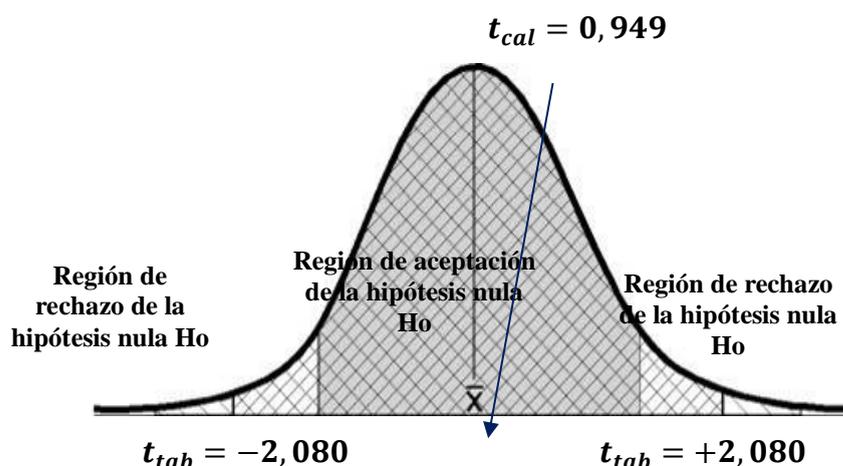


Figura 5.

Zona de aceptación probabilística – Curva de Gauss para la segunda hipótesis específica.

Interpretación: La tabla 5 desarrolla la prueba de correlación de Pearson el cual obtuvo el resultado de $r_{xy} = 0,21$, manteniendo una relación positiva, directa y pobre entre el compromiso continuidad y el clima laboral en la Maternidad de María de Chimbote, 2021. Por otro lado se halló una significancia de $t_{cal} = 0,949 < t_{tab} = 2,080$ entonces la correlación no es significativa.

Objetivo Específico 5: Determinar la relación que existe entre el compromiso normativo y el clima laboral.

Tabla 6.

Correlación entre la dimensión compromiso normativo y la variable clima laboral

H₀: No existe correlación significativa entre el compromiso normativo y el clima laboral en la Maternidad de María de Chimbote, 2021.			
Hipótesis estadística <i>H₀</i>	Nivel de significancia (α) / Grados de libertad (gl)	Coefficiente de correlación de Pearson (r_{xy})	Prueba "t" Student <i>t_{cal}</i>
r_{xy} = 0	α = 0,05 = 5% gl = 21	r_{xy} = 0,65	t_{cal} = 3,863 > t_{tab} = 2,080

Fuente: Base de datos

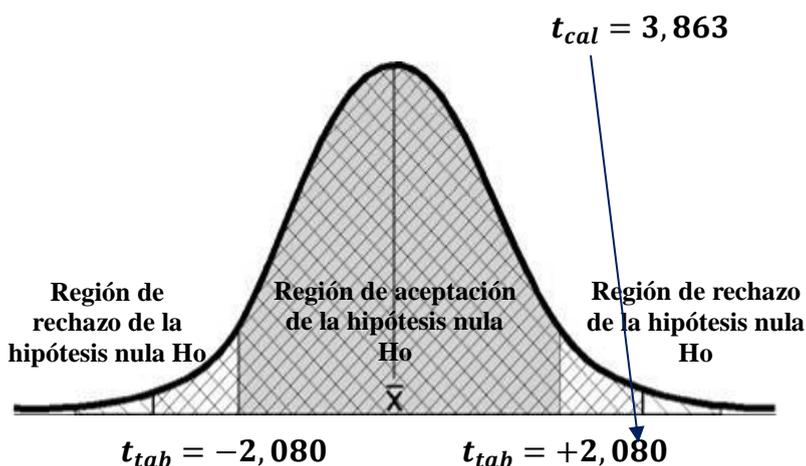


Figura 6.

Zona de aceptación probabilística – Curva de Gauss para la tercera hipótesis específica.

Interpretación: La tabla 5 desarrolla la prueba de correlación de Pearson el cual obtuvo el resultado de $r_{xy} = 0,65$, manteniendo una relación positiva, directa y buena entre el compromiso normativo y el clima laboral en la Maternidad de María de Chimbote, 2021. Por otro lado se halló una significancia de $t_{cal} = 3,863 > t_{tab} = 2,080$ entonces la correlación es significativa.

V. DISCUSIÓN

Realizamos la discusión de los datos en función a los resultados obtenidos, los estudios previos y las teorías que sostienen la investigación:

De la tabla y figura 1 se tiene que el $r_{xy} = 0,67$, lo que muestra que existe una correlación positiva, directa y buena entre el **compromiso organizacional** y el **clima laboral** en la Maternidad de María de Chimbote, 2021.; y, como $t_{cal} = 4.005 > t_{tab} = 2,080$ entonces la correlación es significativa por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Se confirma así lo sostenido por Robbins y Coulter (2010, p.287), quienes sostiene que el compromiso organizacional es un nivel de identificación que tiene el colaborador con su institución en específico y por los objetivos de ésta, esperando conservar su trato con ella; del mismo modo, Palma (2004), considera que el clima laboral es el conjunto de apreciaciones que tienen los colaboradores de los detalles que son comparativamente firmes en la organización, el cual repercute en el comportamiento y actitudes de sus integrantes. Estos resultados, se corroboran con los hallados por Burgos (2018), concluyendo que, existe una relación positiva, directa y moderada ($Rho = 0.530$) entre el clima organizacional y el nivel de compromiso organizacional, es decir que si se mejora el clima laboral el nivel de compromiso de los docentes incrementará, asimismo Mosquera (2019), concluyó que, el clima laboral y el compromiso organizacional se relacionan positiva, directa y moderada según el valor del coeficiente de correlación r de Spearman = 0,553. De lo descrito se consigue afirmar que, la correlación entre el compromiso organizacional y el clima laboral en la Maternidad de María de Chimbote, 2021 es positiva, directa y buena, porque es vital mantener al personal administrativo comprometido con la institución para lograr conservar un clima laboral adecuado.

De la tabla y figura 2 de la muestra encuestada, se observa que el 55% del personal administrativo de la Maternidad de María de Chimbote, 2021 califican el compromiso organizacional de alto y un 45% considera que el compromiso organizacional es medio. Dichos resultados concuerdan a lo mencionado por Arias et al. (2003), quienes sostienen que el compromiso organizacional es la

disposición que tiene el trabajador con la empresa, manifestando satisfacción y sentido de pertenencia hacia la organización; asimismo, Meyer y Allen (1997, citado en Chóez & Vélez, 2021, p. 94), definen que el compromiso organizacional es la relación entre el colaborador y su institución, la cual hace referencia al nivel de participación e identificación, reconociendo sus objetivos primordiales y valores para decidir perdurar o dejar a la organización. A razón que los resultados se corroboran con los encontrados por Rodríguez (2019), quien encontró que un 53% de la muestra encuestada considera tener en un nivel alto de compromiso organizacional, un 27% considera que esta en nivel medio y un 20% lo encuentra en un nivel bajo, asimismo Loza (2016), el cual concluye que, el compromiso organizacional se encuentra en un nivel suficiente con un 73%, un 20% lo considera de ni suficiente ni insuficiente, un 3% como insuficiente y un 3% de muy insuficiente. De lo señalado se puede inferir que el 55% del personal administrativo de la Maternidad de María de Chimbote, 2021 califican el compromiso organizacional de alto y un 45% considera que el compromiso organizacional es bajo, porque existe lealtad y pertenencia por parte del personal administrativo con la institución, no obstante, se tiene que continuar en la mejora de los beneficios para lograr la permanencia de los mismos.

De la tabla y figura 3 de la muestra encuestada, se observa que el 36% del personal administrativo de la Maternidad de María de Chimbote, 2021 califican al clima laboral de bueno; el 55% lo califica de regular y un 9% considera que el clima laboral es deficiente. Estos resultados se ajustan a lo indicado por Ramírez y Domínguez (2012, p. 22) como los rasgos que representan a una empresa y que la diferencian de otras entidades, estas peculiaridades son peregnes a lo largo del periodo e intervienen sobre el comportamiento de los individuos en una institución. Asimismo, Chiavenato (2011, p.74) aduce que el clima laboral es una cualidad de la situación intrínseca de una institución que distinguen sus integrantes e intervienen en su proceder, y se consigue detallar en términos de los valores de un cúmulo determinado de particulares caracteres de la organización. Estos resultados se corroboran con los encontrados por Gonzales (2019), quien encontró que un 64% considera tener un clima laboral favorable, un 23% lo encuentra desfavorable, un 9% afirma que esta en un nivel medio y solo un 4% indica que es favorable, asimismo Torres (2019), llegó a la conclusión

que, un 33% de encuestados piensan que el clima laboral es inadecuado, un 52,3% menciona que es regular y solo un 14,8% considera que es adecuada. De lo señalado se puede inferir que el 36% del personal administrativo de la Maternidad de María de Chimbote, 2021 califican al clima laboral de bueno; el 55% lo califica de regular y un 9% considera que el clima laboral es deficiente, porque se muestra que liderazgo está orientado al trabajo en equipo, donde se busca la participación del trabajador en el alcance de los objetivos, no obstante, se tiene que seguir incidiendo en mejorar la motivación mediante actividades innovadoras.

De la tabla y figura 4 se tiene que el $r_{xy} = 0,65$, lo que demuestra que existe una correlación positiva, directa y buena entre el compromiso afectivo y el clima laboral en la Maternidad de María de Chimbote, 2021; y, como $t_{cal} = 3,863 > t_{tab} = 2,080$ entonces la correlación es significativa por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Se confirma así lo sostenido por Robbins y Judge (2009, p.79), define al compromiso afectivo como la inclinación emocional del colaborador, pronunciándose mediante la emoción y la pertenencia con su organización, en consecuencia estarán comprometidos con la empresa aceptando objetivos y valores institucionales, Palma (2004), considera que el clima laboral es la recopilación de apreciaciones que tienen los colaboradores de los detalles que son comparativamente firmes en la organización, el cual repercute en el comportamiento y actitudes de sus integrantes. Estos resultados, se corroboran con los encontrados por Burgos (2018), quien concluyó que existe una relación positiva, directa y moderada ($Rho = 0.530$) entre el clima organizacional y el nivel de compromiso organizacional, es decir que si se mejora el clima laboral el nivel de compromiso de los docentes incrementará, asimismo Mosquera (2019), concluyó que, el clima laboral y el compromiso organizacional se relacionan positiva, directa y moderada según el valor del coeficiente de correlación r de Spearman = 0,553, esto debido a que los colaboradores se identifican con la visión y misión de la empresa. De lo descrito podemos afirmar que la correlación entre el compromiso afectivo y el clima laboral en la Maternidad de María de Chimbote, 2021 es positiva, directa y buena, porque el personal administrativo mantiene una

aceptación de los objetivos institucionales; y su pertenencia es un fuerte el cual es necesario para un adecuado ambiente de trabajo.

De la tabla y figura 5 se tiene que el se observa que el $r_{xy} = 0,21$, lo que indica que existe una correlación positiva, directa y pobre entre el compromiso de continuidad y el clima laboral en la Maternidad de María de Chimbote, 2021; y, como $t_{cal} = 0,949 < t_{tab} = 2,080$ entonces la correlación no es significativa por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Se confirma así lo sostenido por Robbins y Judge (2009, p.80), señalan que el compromiso de continuidad representa a la razón que toma el empleado sobre lo invertido en período, posición y energía lo que se refleja en la permanencia y su beneficio, Chiavenato (2011, p.74) aduce que el clima laboral es una cualidad de la situación intrínseca de una institución que distinguen sus integrantes e intervienen en su proceder, y se consigue detallar en términos de los valores de un cúmulo determinado de particulares caracteres de la organización. Estos resultados, se corroboran con los encontrados por Canchari, R. (2020), llegó a la conclusión que, la correlación que existe entre clima organizacional y el compromiso de continuidad es relación positiva, directa y débil (Rho= 0.300), asimismo Vela, M.(2018), llegó a la conclusión que, la correlación que existe entre el clima organizacional y el compromiso de continuidad es positiva, directa y débil (Rho= 0.382).De lo descrito podemos afirmar que la correlación entre el compromiso de continuidad y el clima laboral en la Maternidad de María de Chimbote, 2021 es positiva, directa y pobre, porque su permanencia en la empresa está condicionada por ofertas ventajosas, por ello es necesario desarrollar condiciones ambientales y mejorar la normatividad dentro de la institución.

De la tabla y figura 6 se tiene que se observa que el $r_{xy} = 0,65$, lo que prueba que existe una correlación positiva, directa y buena entre el compromiso normativo y el clima laboral en la Maternidad de María de Chimbote, 2021; y, como $t_{cal} = 3,863 > t_{tab} = 2,080$ entonces la correlación es significativa por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Se confirma así lo sostenido por Robbins y Judge (2017, p.370), señala que el

liderazgo, es el comportamiento que ejerce el individuo en terceras personas en lograr el trabajo en equipo eficiente y eficaz, para el estímulo a la iniciativa laboral determinadas por intermedio de la normatividad de la institución con actitud positiva para solucionar conflictos. Ramírez y Domínguez (2012, p. 22) como los rasgos que representan a una empresa y que la diferencian de otras entidades, estas peculiaridades son peregrinas a lo largo del periodo e intervienen sobre el comportamiento de los individuos en una institución. Estos resultados, se corroboran con los encontrados por Regalado, D. (2020), concluyó que el clima organizacional se relaciona significativamente con el compromiso normativo según Wald 77,399, asimismo Rivas, J. (2017), llegó a la conclusión que, la correlación que existe entre el clima y compromiso normativo según Pearson ($Rho= 0.459$) determinó que existe relación positiva, directa y regular. De lo descrito podemos afirmar que la correlación entre el compromiso afectivo y el clima laboral en la Maternidad de María de Chimbote, 2021 es positiva, directa y buena, porque el personal administrativo considera que continuar con el cargo, es un deber moral y la manera de retribución a la institución por la oportunidad brindada, el cual es fundamental para un adecuado clima laboral enfocado en el trabajo en equipo para el éxito de la organización.

VI. CONCLUSIONES

- Primera. Se determinó la relación entre las variables compromiso organizacional y el clima laboral de la Maternidad de María de Chimbote, 2021, mediante el cálculo de correlación de Pearson, se presenta una relación directa significativa y se obtuvo un valor de ($r_{xy} = 0,67$; $t_{cal} = 4,005 > t_{tab} = 2,080$).
- Segunda. El 55% del personal administrativo de la Maternidad de María de Chimbote, 2021 calificaron al compromiso organizacional de alto, mientras que un 45% lo calificó de medio.
- Tercera. El 55% del personal administrativo de la Maternidad de María de Chimbote, 2021 calificaron al clima laboral de regular y solo un 9% lo calificó como deficiente.
- Cuarta. Se determinó la relación entre el compromiso afectivo y el clima laboral de la Maternidad de María de Chimbote, 2021, mediante el cálculo de correlación de Pearson, donde existe relación directa significativa y se obtuvo un valor de ($r_{xy} = 0,65$; $t_{cal} = 3,863 > t_{tab} = 2,080$).
- Quinta. Se determinó la relación entre el compromiso de continuidad y el clima laboral de la Maternidad de María de Chimbote, 2021, mediante el cálculo de correlación de Pearson, donde existe relación directa no significativa y se obtuvo un valor de ($r_{xy} = 0,21$; $t_{cal} = 0,949 < t_{tab} = 2,080$) .
- Sexta. Se determinó la relación entre el compromiso normativo y el clima laboral de la Maternidad de María de Chimbote, 2021, mediante el cálculo de correlación de Pearson, donde existe relación directa significativa y se obtuvo un valor de ($r_{xy} = 0,65$; $t_{cal} = 3,863 > t_{tab} = 2,080$).

VII. RECOMENDACIONES

- Primera. Las autoridades de la Maternidad de María deben planear actividades para fortalecer el trabajo en equipo y mejorar la resolución de conflictos logrando optimizar el compromiso organizacional y que este se vea reflejado en el clima laboral.
- Segunda. A la Jefa de Recursos Humanos de la Maternidad de María para que mejore el compromiso afectivo y se vea reflejado en el clima laboral debe proponer una política de desarrollo y capacitación que permita el crecimiento profesional y personal de los trabajadores.
- Tercera. A la Jefa de Recursos Humanos de la Maternidad de María para que mejore el compromiso de continuidad y se vea reflejado en el clima laboral debe proponer una política de remuneración que refleje equidad para que el colaborador tenga claridad de los beneficios que brinda la institución.
- Cuarta. Las autoridades de la Maternidad de María para que mejore el compromiso normativo y se vea reflejado en el clima laboral es necesario que la institución cumpla con el pago puntual de las remuneraciones, para que el colaborador sienta lealtad y retribuya realizando su trabajo efectivamente.
- Quinta. Se recomienda a otras organizaciones, implementar jornadas para mejorar las habilidades blandas en los trabajadores para lograr un clima laboral adecuado y en consecuencia un mejor compromiso organizacional.

REFERENCIAS

- Akbaba, O. & Altindag, E. (2015). The Effects Of Reengineering, Organizational Climate And Psychological Capital On The Firm Performance [Los efectos de la reingeniería, el clima organizacional y el capital psicológico en el desempeño de la empresa]. 12th International Strategic Management Conference. 235, 320-331. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042816315725?via%3Dihub>
- Alles, M. (2007). *Compromiso organizacional*. Buenos Aires: Ediciones Granica
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación* (Sexta ed.). Caracas, Venezuela: EPISTEME C.A
- Arias, F., Loli, A., & Quintana, M. (2003). El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. *Revista de investigación de psicología*, 6(2), 13 – 26
- Azizollah, A., Abolghasem, F., & Amin, D. (2016). The relationship between organizational culture and organizational commitment in Zahedan University of Medical Sciences. *Global Journal of Health Science* [La relación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en la Universidad de Ciencias Médicas de Zahedan]. Vol. 8. Recuperado de: <http://doi.org/10.5539/gjhs.v8n7p195>
- Baez, R., Zayas P., Velázquez R., & Lao Y. (2019). Conceptual model of organizational commitment in Cuban enterprises [Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas]. v. 40, n. 1, p. 14. <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v40n1/1815-5936-rii-40-01-14.pdf>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals [Impacto del clima organizacional en compromiso organizacional y percepción desempeño organizacional: empírico evidencia de hospitales

públicos] Investigación de BMC Health Services.<https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-018-3149-z>

Burgos, G. (2018) Clima organizacional y compromiso laboral de los docentes en las instituciones educativas de la Red 9 del distrito de la Victoria. Lima, 2018. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21267>

Canchari, R. (2020). Clima organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores del departamento de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas-2020 [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/64068>

Castañeda, L. (2018), clima y compromiso organizacional en las instituciones educativas fe y alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018 [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26766>

Chiang, M., & Candia, F. (2021). Beliefs affect organizational commitment and job satisfaction. A model of structural equations [Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Un modelo de ecuaciones estructurales]. Revista Científica de la UCSA, 8 (1), 14-25. <https://dx.doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.01.014>

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos* (8va. ed.). México: Editorial Mc Graw Hill / Interamericana Editores.

Chóez, M. & Vélez, L. (2021). Work motivation and its relationship with the level of organizational commitment in driving schools [Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción] 6, 4. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/download/2540/5303>

- Contreras, I. (2017). Compromiso organizacional y la intención de permanencia de los profesionales de enfermería en una institución de salud privada, Lima, 2016 [Tesis de Maestría, Universidad Peruana Unión]. Repositorio institucional UPEU. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1269>
- Einolander, J. (2015). Evaluating organizational commitment in support of organizational leadership. 6th International Conference on Applied Human Factors and Ergonomics and the Affiliated Conferences [Evaluación del compromiso organizacional en apoyo del liderazgo organizacional]. 3, 668-673. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2351978915003017>
- Estrada, E.& Mamani, H. (2020). Organizational commitment and teaching performance in Basic Education Institutions [Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica]. 2, 132-146. <http://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/70/142>
- Frías, P. (2014). Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y. <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/117629>
- García, M. (2007). Ética profesional en el ejercicio del derecho. Mexicali: Universidad Autónoma de Baja California.
- Gestión (Agosto, 2018). Revista de ciencias Económica. Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/86-peruanos-estaria-dispuesto-renunciar-mal-clima-laboral-242095-noticia/>
- Guerrero, M., Manosalvas, C., Salvador, C., Carhuancho I., Maino A., & Silva D. (2021). The mediation of labor satisfaction in the relationship of the leadership style and organizational commitment [La mediación de la satisfacción laboral en la relación del estilo de liderazgo y el compromiso organizacional]. 11(2), 234 - 265. <https://doi.org/10.17162/au.v11i2.657>
- Giraldo, G., Monroy, F., & Santamaría L. (2019). Trabajo en equipo para mejorar la Calidad Laboral. (Universidad Católica de Colombia).

<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/24011/1/TRABAJO%20EN%20EQUIPO%20PARA%20MEJORAR%20LA%20CALIDAD%20LABORAL.pdf>

Gonzales, N. (2019). Clima laboral, estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas en Chimbote, 2019. [Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44451>

Hernández, R., Fernández, C. & Batista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ª ed. México: McGraw Hill.

Ilijins, J., Skvarciany, V., & Gaile, E. (2015). Impact of Organizational Culture on Organizational Climate during the Process of Change [Impacto de la cultura organizacional en el clima organizacional durante el proceso de cambio]. 20th International Scientific Conference Economics and Management. 1 (2014), pp. 1-20. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815058644>

Jermsittiparsert, K. & Urairak, B. (2019). Exploring the nexus between emotional dissonance, leadership, organizational commitment, job satisfaction and intention to leave among medical professionals in Thailand [Explorando el nexo entre la disonancia emocional, el liderazgo, el compromiso organizacional, la satisfacción laboral y la intención de renunciar de los profesionales médicos en Tailandia]. *Revista internacional de filosofía y teoría social*. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/279/27962177041/index.html>

Leal, C. (2020). 3 Diferencias importantes entre recompensa y reconocimiento. N&B Team Consulting. <https://www.nbteamconsulting.com/es/news/3-diferencias-recompensa-y-reconocimiento>

López, M. (2014). Percepción de un grupo de gerentes sobre los factores que afectan o determinan el compromiso laboral en los empleados [Tesis de Licenciatura, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio Institucional URL. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Lopez-Maria.pdf>

- Loza, S. (2016). Clima Laboral y su influencia en el Compromiso Organizacional del personal administrativo de AYMESA S.A en Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7336/1/T-UCE-0007-410i.pdf>
- Mejía, A. (2011). Estrés ambiental e impacto de los factores ambientales en la escuela. Artículo de Pampedia No. 7. https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/1273/Lasso_Martha_Isabel_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ministerio de Salud, (2015). RS. N° 626-2015-MINSA-Manual de las Buenas Practicas para la mejora del Clima Organizacional. Lima, Perú. MINSA. [http://www.hma.gob.pe/calidad/NORMAS-MINSA-15/RM_626-2015-MINSA%20\(1\).pdf](http://www.hma.gob.pe/calidad/NORMAS-MINSA-15/RM_626-2015-MINSA%20(1).pdf)
- Montenegro, R. (2013, junio 11). Recompensa y reconocimiento en los recursos humanos. <https://www.gestiopolis.com/recompensa-y-reconocimiento-en-los-recursos-humanos/>
- Mosquera, D. (2019) Clima laboral y el compromiso organizacional en los docentes de la Universidad San Pedro, filial Huacho, 2019 [Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44761>
- Naranjo, C., Paz, A., & Marín, S. (2015). Organizational Climate: A Research in the Health Services Provider Institution (IPS) of the Universidad Autónoma de Manizales [Clima Organizacional: Una Investigación en la Institución prestadora de Servicios de Salud (IPS) de la Universidad Autónoma de Manizales] 17(28),105-126. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5466605>
- Neves, T., Graveto J., Rodrigues V., Maroco J., & Parreira P. (2018). Organizational commitment, psychometric qualities and invariance of the Meyer and Allen Questionnaire for Portuguese Nurses [Compromiso organizacional, cualidades psicométricas e invariancia del

Cuestionario de Meyer y Allen para enfermeras portuguesas] Revista Latino-Americana de Enfermagem, Ribeirão Preto, 26, 1-11. <https://www.scielo.br/j/rlae/a/MwBgVkZ4phQsMqLyh6SHFFq/?lang=en&format=pdf>

Newstrom, J. (2011). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México, ed. Mc. Graw Hill.

Palacios, D., Villamrin, W., Villafuerte, W. & Ponce, J. (2019). Labor climate and its relationship with the performance of the administrative staff of the health districts of the province of Manabí – Ecuador [El clima laboral y su relación con el rendimiento del personal administrativo de los distritos de Salud de la Provincia de Manabí – Ecuador] <https://www.eumed.net/rev/oel/2019/10/rendimiento-personal-administrativo.html>

Palma, S. (2004). *Construcción de la escala de clima laboral (CL-SPC) en una muestra de trabajadores dependientes de Lima Metropolitana*. Lima, Perú 1.ª ed.

Parra, M., Durán, S., Márceles, V., Yarzagaray, J., Valenzuela, I., Payares, K., Alvarino, C., Navarro, N., Charris, P., & Ramírez, J. (2018). Factors of the organizational climate existing in the administrative area in companies of Barranquilla. [Factores del clima organizacional existentes en el área administrativa en empresas de Barranquilla] 39. https://www.researchgate.net/publication/329787896_Factores_del_clima_organizacional_existentes_en_el_area_administrativa_en_empresas_de_Barranquilla

Patiño, M. (2017). Clima Laboral: ¿Cuánto deja de ganar una empresa por tener malos jefes inmediatos? Obtenido de <http://gestion.pe/empleo-management/climalaboral-cuanto-deja-ganar-empresa-tener-malos-jefes-inmediatos-2190719>

- Ramírez, R., Castro, R., Núñez, I., & Villar, E. (2017). Work climate and culture of patient safety in nursing professionals of the Hermilio Valdizán de Huánuco Regional Hospital 2017 [Clima laboral y cultura de seguridad del paciente en profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco 2017]. <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:N1dHuSF2H3MJ:coloquioenfermeria2018.sld.cu/index.php/coloquio/2018/paper/download/571/306+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
- Ramírez, C. & Domínguez, A. (2012). The organizational climate and organizational commitment HEIS in Puerto Vallarta. [El clima organizacional y el compromiso institucional en las IES de Puerto Vallarta]. 41, 109. Investigación Administrativa. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782012000100021
- Ramos, A. (2005). El Compromiso Organizacional y su relación con el desempeño docente de los Profesores del Programa Universitario de Inglés de la Universidad de Colima. [Tesis de Maestría, Universidad de Colima]. Repositorio Institucional UCOL. http://digeset.uco.mx/tesis_posgrado/Pdf/Abel_Ramos_Madriral.PDF
- Regalado, D. (2020). El clima organizacional y su influencia en el compromiso laboral en el hospital San Bartolomé, Lima 2020. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53094>
- Rivas, J. (2017). Clima y compromiso organizacional en docentes de una Institución Educativa Pública de Lima Metropolitana, 2017 [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7022/Rivas_PAJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robbins S. & Coulter M. (2010). *Administración* (10 ed.). México: Pearson Educación
- Robbins, S. & Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional* (17 ed.). Mexico: Pearson Educación

- Robbins, S. & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13 ed.). Mexico: Pearson Educación
- Rodríguez, C. (2019). Empoderamiento y compromiso organizacional de los trabajadores de la Empresa Ferreyros, Chimbote [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39272>
- Sanchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*, Primera Edición. Hecho el depósito legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2018-07914
- Sánchez, H. & Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Editorial Bussines Suport
- Sierra, R. (2001). *Técnicas de Investigación Social. Teoría y Ejercicios*. Madrid: Paraninfo, Thomson Learning.
- Simpson, B., Robertson, J. & White, K. (2019). How Co-creation Increases Employee Corporate Social Responsibility and Organizational Engagement: The Moderating Role of Self-Construal. *J Bus Ethics*. [Cómo la co-creación aumenta la responsabilidad social corporativa de los empleados y el compromiso organizacional: el papel moderador de la autoconstrual] *Revista de Ética Empresarial*, 166, 331–350. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04138-3>
- Sokol, A., Gozdek, A, Figurska, I., & Blaskova M. (2015). Organizational climate of higher education institutions and its implications for the development of creativity. 4th world conference on educational technology researches [El clima organizacional de las instituciones de educación superior y sus implicaciones para el desarrollo de la creatividad]. 182, 279-288. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815030426?via%3Dihub>

- SUNAFIL (2019). Una cultura laboral con equidad. Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. Obtenido. <https://elperuano.pe/noticia/81024-una-cultura-laboral-con-equidad>
- Torres, N. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del policlínico de Complejidad Creciente Víctor Panta Rodríguez ESSALUD Chimbote – 2019 [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39749>
- Vara-Horna, A. (2012). *Desde La Idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales*. Universidad de San Martín de Porres. Lima. Manual electrónico disponible en internet: www.aristidesvara.net 451 pp.
- Vela, M. (2018). 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 de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/16878>
- Whetten, D., Cameron, K., & Colectivo, D. (2017). Trabajo en equipo. Corporación universitaria iberoamericana. <https://es.calameo.com/read/00528093925753a610fae>
- Zamora, G. (2009). Organizational commitment of Chilean teachers and their relationship to intention to remain in their schools [Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas] *Revista Latinoamericana de Psicología*. 3, 445-460. <http://www.scielo.org.co/pdf/rlps/v41n3/v41n3a05.pdf>
- Zapata, F. (2017). La normatividad empresarial como la oportunidad para crecer. <https://www.semana.com/hablan-las-marcas/articulo/la-normatividad-empresarial-como-la-oportunidad-para-crecer/528660/>

ANEXOS:

ANEXO 1. MATRIZ DE OPERATIVIZACIÓN DE LAS VARIABLE

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Compromiso Organizacional	Es el nivel de identificación que tiene el colaborador con su institución en específico y por los objetivos de ésta, esperando conservar su trato con ella.(Robbins y Coulter, 2010)	Es la identificación del colaborador con una organización, aceptando los objetivos y valores como propios, el cual comprende las dimensiones el compromiso afectivo, de continuidad y normativo.	Compromiso afectivo	Emoción	1,2,3	Escala de medición: Ordinal Respuestas del tipo Likert Siempre (3) A veces (2) Nunca(1) Nivel de medición: Alto : [44-46] Medio: [31-43] Bajo : [18-30]
				Pertenencia	4,5,6	
			Compromiso de continuidad	Beneficios	7,8,9	
				Permanencia	10,11,12	
			Compromiso normativo	Retribución	13,14,15	
				Lealtad	16,17, 18	
Clima Laboral	Son los rasgos que representan a una empresa y que la diferencian de otras entidades, estas peculiaridades son peregnes a lo largo del periodo e intervienen sobre el comportamiento de los individuos en una institución. (Ramírez y Domínguez, 2012)	Es relación al trabajo, es representado por un conjunto de aspectos visibles e invisibles, las cuales se encuentran presentes en una organización, el cual comprende las dimensiones liderazgo, motivación, reciprocidad y participación.	Liderazgo	Iniciativa laboral	1,2	Escala de medición: Ordinal Respuestas del tipo Likert Siempre (3) A veces (2) Nunca(1) Nivel de medición: Bueno: [50-64] Regular: [35-49] Deficiente:[20-34]
				Trabajo en equipo	3,4	
				Normatividad	5,6	
			Motivación	Autorrealización	7,8,9	
				Condiciones ambientales	10,11	
			Recompensa	Reconocimiento	12,13	
				Equidad	14,15	
			Participación	Productividad	16,17	
				Involucramiento	18,19,20	

ANEXO 2. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS 1

CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL



Estimado colaborador, el presente cuestionario con *fines académicos*, pretende recoger información acerca del compromiso organizacional de la Maternidad de María.

Agradezco, que puedas leer de manera reflexiva cada uno de los ítems y marques con una equis (X) la respuesta que creas conveniente, con la mayor sinceridad, se garantiza total discreción y absoluta reserva.

V ₁ : COMPROMISO ORGANIZACIONAL				
COMPROMISO AFECTIVO				
N°	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN		
		Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
1	La emoción que tienes hace que generes un sentimiento hacia la organización.			
2	Las actitudes que empleas para el logro de los objetivos institucionales son producto de tu emoción .			
3	Actúas con inteligencia para resolver los problemas de tu organización sintiéndote emocionalmente vinculado.			
4	Te logras identificar con los objetivos institucionales y sientes que perteneces a la organización			
5	La organización a la que perteneces realiza actividades para lograr la fidelización de sus colaboradores.			
6	Mi pertenencia está asociado a que creo en los objetivos organizacionales como propios.			
COMPROMISO DE CONTINUIDAD				
N°	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN		
		Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
7	El beneficio de trabajar en esta institución me favorece actualmente y deseo continuar en ella.			
8	Si renunciara a mi institución y consideraría trabajar en otra parte, el resultado que tendría sería beneficioso .			
9	Mi organización me beneficia constantemente y tengo pocas opciones de conseguir fuera mi satisfacción .			
10	Mi permanencia en la organización es un asunto de necesidad por ello debo mantener mi puesto de trabajo.			
11	La constancia que empleo en las tareas asignadas aseguran mi permanencia en la organización			
12	Permanecer en la organización es mejor porque la duración de conseguir otras alternativas no es inmediata			
COMPROMISO NORMATIVO				
N°	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN		
		Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
13	La retribución que le brindo a mi organización está en relación de que siento que le debo muchísimo.			
14	La retribución asignada por la organización es con equidad y en respuesta me siento comprometido.			
15	Mi reciprocidad es un deber moral con la organización por la retribución adecuada que recibo continuamente			
16	Me siento en la obligación de realizar mi trabajo como resultado de mi lealtad hacia mi organización			
17	En mi organización puedo tomar decisiones en beneficio de los objetivos institucionales y así poder manifestar mi lealtad			
18	Soy consciente de la oportunidad que esta organización me brindó por ello siento que merece mi lealtad			

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO: VARIABLE 1

Título: Compromiso Organizacional y el Clima Laboral en la Maternidad de María de Chimbote, 2021	
Nombre del Investigador: Lizbeth Jaqueline Palma Araujo	
Variable 1	Compromiso Organizacional
Instrumento	Cuestionario de preguntas cerradas
Tipo de respuestas	Escala de Likert: Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
Nro. De ítems	18
Nivel de medición:	Alto : [44-56] Medio : [31-43] Bajo : [18-30]
Validez	A criterio de juicio de expertos: Docente de la asignatura: Dr. Nicolas Alvarez Carrillo. Mg. Jose Alberto Guevara Tirado
Confiabilidad	Determinada por la prueba estadística Alfa de Cronbach: $\alpha_{\text{Cronbach}} = 0,7738$
Dimensión 1:	Compromiso Afectivo Nro. De ítems: 1.2.3.4.5.6
Dimensión 2:	Compromiso de Continuidad Nro. De ítems: 7.8.9.10.11.12
Dimensión 3:	Compromiso Normativo Nro. De ítems: 13.14.15.16.17.18

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS:

Compromiso Organizacional y el Clima Laboral en la Maternidad de María de Chimbote, 2021

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de preguntas cerradas para medir la variable “compromiso organizacional”

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre (3)	A Veces (2)	Nunca (1)	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	COMPROMISO AFECTIVO	Emoción	1. La emoción que tienes hace que generes un sentimiento hacia la organización.				X		X		X		X		
			2. Las actitudes que empleas para el logro de los objetivos institucionales son producto de tu emoción .				X		X		X		X		
			3. Actúas con inteligencia para resolver los problemas de tu organización sintiéndote emocionalmente vinculado.				X		X		X		X		
		Pertenenencia	4. Te logras identificar con los objetivos institucionales y sientes que perteneces a la organización				X		X		X		X		
			5. La organización a la que perteneces realiza actividades para lograr la fidelización de sus colaboradores.				X		X		X		X		
			6. Mi pertenencia está asociado a que creo en los objetivos organizacionales como propios.				X		X		X		X		
	COMPROMISO DE CONTINUIDAD	Beneficios	7. El beneficio de trabajar en esta institución me favorece actualmente y deseo continuar en ella.				X		X		X		X		
			8. Si renunciara a mi institución y consideraría trabajar en otra parte, el resultado que tendría sería beneficioso .				X		X		X		X		
			9. Mi organización me beneficia constantemente y tengo pocas opciones de conseguir fuera mi satisfacción .				X		X		X		X		

COMPROMISO NORMATIVO	Permanencia	10. Mi permanencia en la organización es un asunto de necesidad por ello debo mantener mi puesto de trabajo.				X		X		X		X	
		11. La constancia que empleo en las tareas asignadas aseguran mi permanencia en la organización				X		X		X		X	
		12. Permanecer en la organización es mejor porque la duración de conseguir otras alternativas no es inmediata				X		X		X		X	
	Retribución	13. La retribución que le brindo a mi organización está en relación de que siento que le debo muchísimo.				X		X		X		X	
		14. La retribución asignada por la organización es con equidad y en respuesta me siento comprometido.				X		X		X		X	
		15. Mi reciprocidad es un deber moral con la organización por la retribución adecuada que recibo continuamente				X		X		X		X	
	Lealtad	16. Me siento en la obligación de realizar mi trabajo como resultado de mi lealtad hacia mi organización				X		X		X		X	
		17. En mi organización puedo tomar decisiones en beneficio de los objetivos institucionales y así poder manifestar mi lealtad				X		X		X		X	
		18. Soy consciente de la oportunidad que esta organización me brindó por ello siento que merece mi lealtad				X		X		X		X	

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere.



Dr. Nicolas Alvarez Carrillo
DNI. 32736800

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas para medir la variable "compromiso organizacional"

OBJETIVO: Recoger información de la variable compromiso organizacional.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Maternidad de María

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : ALVAREZ CARRILLO NICOLAS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR EN EDUCACIÓN

Firma



Post firma _____
DNI. Nicolas Alvarez Carrillo
32736800

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS:

Compromiso Organizacional y el Clima Laboral en la Maternidad de María de Chimbote, 2021

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de preguntas cerradas para medir la variable “compromiso organizacional”

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre (3)	A Veces (2)	Nunca (1)	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	COMPROMISO AFECTIVO	Emoción	1. La emoción que tienes hace que generes un sentimiento hacia la organización.				X		X		X		X		
			2. Las actitudes que empleas para el logro de los objetivos institucionales son producto de tu emoción .				X		X		X		X		
			3. Actúas con inteligencia para resolver los problemas de tu organización sintiéndote emocionalmente vinculado.				X		X		X		X		
		Pertenenencia	4. Te logras identificar con los objetivos institucionales y sientes que perteneces a la organización				X		X		X		X		
			5. La organización a la que perteneces realiza actividades para lograr la fidelización de sus colaboradores.				X		X		X		X		
			6. Mi pertenencia está asociado a que creo en los objetivos organizacionales como propios.				X		X		X		X		
	COMPROMISO DE CONTINUIDAD	Beneficios	7. El beneficio de trabajar en esta institución me favorece actualmente y deseo continuar en ella.				X		X		X		X		
			8. Si renunciara a mi institución y consideraría trabajar en otra parte, el resultado que tendría sería beneficioso .				X		X		X		X		
			9. Mi organización me beneficia constantemente y tengo pocas opciones de conseguir fuera mi satisfacción .				X		X		X		X		

COMPROMISO NORMATIVO	Permanencia	10. Mi permanencia en la organización es un asunto de necesidad por ello debo mantener mi puesto de trabajo.				X		X		X		X		
		11. La constancia que empleo en las tareas asignadas aseguran mi permanencia en la organización				X		X		X		X		
		12. Permanecer en la organización es mejor porque la duración de conseguir otras alternativas no es inmediata				X		X		X		X		
	Retribución	13. La retribución que le brindo a mi organización está en relación de que siento que le debo muchísimo.				X		X		X		X		
		14. La retribución asignada por la organización es con equidad y en respuesta me siento comprometido.				X		X		X		X		
		15. Mi reciprocidad es un deber moral con la organización por la retribución adecuada que recibo continuamente				X		X		X		X		
	Lealtad	16. Me siento en la obligación de realizar mi trabajo como resultado de mi lealtad hacia mi organización				X		X		X		X		
		17. En mi organización puedo tomar decisiones en beneficio de los objetivos institucionales y así poder manifestar mi lealtad				X		X		X		X		
		18. Soy consciente de la oportunidad que esta organización me brindó por ello siento que merece mi lealtad				X		X		X		X		

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere.



Mg. Jose Alberto Guevara Tirado
DNI 40219665

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas para medir la variable “compromiso organizacional”

OBJETIVO: Recoger información de la variable compromiso organizacional.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Maternidad de María

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : GUEVARA TIRADO JOSE ALBERTO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER EN DIRECCIÓN DE PERSONAS

Firma



Post firma _____
DNI Jose Alberto Guevara Tirado
40219665

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

**CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO 1:
COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Base de datos de la muestra piloto: n = 12

BASE DE DATOS: MUESTRA PILOTO																		
VARIABLE 1: COMPROMISO ORGANIZACIONAL																		
	COMPROMISO AFECTIVO						COMPROMISO DE CONTINUIDAD						COMPROMISO NORMATIVO					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	1	2
4	2	2	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3
6	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2
7	1	2	1	3	3	2	1	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	3
8	3	1	1	2	1	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	1	3
9	2	1	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2
12	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3

Usar: Prueba “Alfa de Cronbach”

$$\alpha_{Cronbach} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_t^2} \right)$$

$$\alpha_{Cronbach} = 0,7738$$

Habiéndose obtenido un $\alpha_{Cronbach} = 0,7738$ y según la escala, este valor corresponde al rango de bueno [0,6 – 0,8]. Lo que indica que el instrumento es el adecuado para la medición de la variable y puede aplicarse a la muestra en estudio.

ANEXO 3. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS 2

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA LABORAL



Estimado colaborador, el presente cuestionario con *fines académicos*, pretende recoger información acerca del clima laboral de la Maternidad de María.

Agradezco, que puedas leer de manera reflexiva cada uno de los ítems y marques con una equis (X) la respuesta que creas conveniente, con la mayor sinceridad, se garantiza total discreción y absoluta reserva.

V2: CLIMA LABORAL				
LIDERAZGO				
N°	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN		
		Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
1	Mi iniciativa laboral es producto de mi conducta al cumplir mis obligaciones para lograr las metas organizacionales			
2	Soy proactivo como resultado de la iniciativa que muestra la alta dirección al incentivar un trabajo de calidad			
3	En la organización se promueve el trabajo en equipo mediante estrategias donde se clarifica los objetivos			
4	Para tener resultados positivos en el logro de los objetivos institucionales es necesario trabajar en equipo			
5	Dentro de la normatividad de la organización está determinado el conocimiento de las políticas institucionales			
6	Los sistemas en la organización brindan información al personal asegurando en cumplimiento de la normatividad			
MOTIVACIÓN				
N°	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN		
		Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
7	En la organización se preocupan por mi desarrollo profesional y en consecuencia me siento autorrealizado			
8	Me siento autorrealizado cuando la organización me brinda posibilidad para tomar decisiones y ponerlas en practica			
9	En mi organización promueven la creatividad e innovación y como resultado incrementa mi autorrealización			
10	La organización posee condiciones físicas para el desempeño de las tareas según la naturaleza de trabajo			
11	Las condiciones físicas de la institución aseguran la salud del trabajador brindando una calidad de vida laboral			
RECOMPENSA				
N°	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN		
		Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
12	El reconocimiento que brinda la alta dirección es adecuada para el desempeño de los objetivos en el trabajo			
13	El trato justo al trabajador y la comunicación de los logros obtenido es una muestra favorable del reconocimiento			
14	El salario guarda relación con el trabajo desempeñado mostrando equidad por parte de la organización			
15	Existe un método imparcial que contribuya con la equidad en la administración de los recursos.			
PARTICIPACIÓN				
N°	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN		
		Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
16	Mi productividad se manifiesta mediante mi desempeño eficiente asegurando el éxito organizacional			
17	Los estándares de calidad de la organización son retadores al cumplir metas y promueven mi productividad			
18	El involucramiento inicia en conocer la información necesaria para el buen progreso organizacional			
19	La adaptabilidad al cambio en la organización es producto del involucramiento que existe en los colaboradores			
20	La actitud que expongo en el desempeño de las tareas permite incrementar el nivel de involucramiento			

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO: VARIABLE 2

Título: Compromiso Organizacional y el Clima Laboral en la Maternidad de María de Chimbote, 2021	
Nombre del Investigador: Lizbeth Jaqueline Palma Araujo	
Variable 1	Clima Laboral
Instrumento	Cuestionario de preguntas cerradas
Tipo de respuestas	Escala de Likert: Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
Nro. De ítems	20
Nivel de medición:	Bueno : [50-64] Regular : [35-49] Deficiente: [20-34]
Validez	A criterio de juicio de expertos: Docente de la asignatura: Dr. Nicolas Alvarez Carrillo. Mg. Jose Alberto Guevara Tirado
Confiabilidad	Determinada por la prueba estadística Alfa de Cronbach: $\alpha_{\text{Cronbach}} = 0,8505$
Dimensión 1:	Liderazgo Nro. De ítems:1.2.3.4.5.6
Dimensión 2:	Motivación Nro. De ítems: 7.8.9.10.11
Dimensión 3:	Recompensa Nro. De ítems: 12.13.14.15
Dimensión 4:	Participación Nro. De ítems: 16.17.18.19.20

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS:

Compromiso Organizacional y el Clima Laboral en la Maternidad de María de Chimbote, 2021

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de preguntas cerradas para medir la variable “clima laboral”

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre (3)	A Veces (2)	Nunca (1)	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA LABORAL	LIDERAZGO	INICIATIVA LABORAL	1. Mi iniciativa laboral es producto de mi conducta al cumplir mis obligaciones para lograr las metas organizacionales				x		X		X		X		
			2. Soy proactivo como resultado de la iniciativa que muestra la alta dirección al incentivar un trabajo de calidad				x		X		X		X		
		TRABAJO EN EQUIPO	3. En la organización se promueve el trabajo en equipo mediante estrategias donde se clarifica los objetivos				X		X		X		X		
			4. Para tener resultados positivos en el logro de los objetivos institucionales es necesario trabajar en equipo				X		X		X		X		
		NORMATIVIDAD	5. Dentro de la normatividad de la organización está determinado el conocimiento de las políticas institucionales				X		X		X		X		
			6. Los sistemas en la organización brindan información al personal asegurando en cumplimiento de la normatividad				X		X		X		X		
	MOTIVACIÓN	AUTORREALIZACION	7. En la organización se preocupan por mi desarrollo profesional y en consecuencia me siento autorrealizado				X		X		X		X		
			8. Me siento autorrealizado cuando la organización me brinda posibilidad para tomar decisiones y ponerlas en practica				X		X		X		X		
		CONDICIONES AMBIENTALES	9. En mi organización promueven la creatividad e innovación y como resultado incrementa mi autorrealización				X		X		X		X		

			10. La organización posee condiciones físicas para el desempeño de las tareas según la naturaleza de trabajo				X		X		X		X	
			11. Las condiciones físicas de la institución aseguran la salud del trabajador brindando una calidad de vida laboral				X		X		X		X	
RECOMPENSA	RECONOCIMIENTO		12. El reconocimiento que brinda la alta dirección es adecuada para el desempeño de los objetivos en el trabajo				X				X		X	
			13. El trato justo al trabajador y la comunicación de los logros obtenido es una muestra favorable del reconocimiento				X		X		X		X	
	EQUIDAD		14. El salario guarda relación con el trabajo desempeñado mostrando equidad por parte de la organización				X		X		X		X	
			15. Existe un método imparcial que contribuya con la equidad en la administración de los recursos.				X		X		X		X	
PARTICIPACIÓN	PRODUCTIVIDAD		16. Mi productividad se manifiesta mediante mi desempeño eficiente asegurando el éxito organizacional				X		X		X		X	
			17. Los estándares de calidad de la organización son retadores al cumplir metas y promueven mi productividad				X		X		X		X	
	INVOLUCRAMIENTO		18. El involucramiento inicia en conocer la información necesaria para el buen progreso organizacional				X		X		X		X	
			19. La adaptabilidad al cambio en la organización es producto del involucramiento que existe en los colaboradores				X		X		X		X	
			20. La actitud que expongo en el desempeño de las tareas permite incrementar el nivel de involucramiento				X		X		X		X	

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere.



Dr. Nicolas Alvarez Carrillo
DNI. 32736800

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas para medir la variable "clima laboral"

OBJETIVO: Recoger información de la variable clima laboral.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Maternidad de María

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : ALVAREZ CARRILLO NICOLAS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR EN EDUCACIÓN

Firma



Post firma
DNI

Nicolas Alvarez Carrillo
32736800

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS:

Compromiso Organizacional y el Clima Laboral en la Maternidad de María de Chimbote, 2021

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de preguntas cerradas para medir la variable “clima laboral”

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre (3)	A Veces (2)	Nunca (1)	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA LABORAL	LIDERAZGO	INICIATIVA LABORAL	1. Mi iniciativa laboral es producto de mi conducta al cumplir mis obligaciones para lograr las metas organizacionales				x		X		X		X		
			2. Soy proactivo como resultado de la iniciativa que muestra la alta dirección al incentivar un trabajo de calidad				x		X		X		X		
		TRABAJO EN EQUIPO	3. En la organización se promueve el trabajo en equipo mediante estrategias donde se clarifica los objetivos				X		X		X		X		
			4. Para tener resultados positivos en el logro de los objetivos institucionales es necesario trabajar en equipo				X		X		X		X		
		NORMATIVIDAD	5. Dentro de la normatividad de la organización está determinado el conocimiento de las políticas institucionales				X		X		X		X		
			6. Los sistemas en la organización brindan información al personal asegurando en cumplimiento de la normatividad				X		X		X		X		
	MOTIVACIÓN	AUTORREALIZACION	7. En la organización se preocupan por mi desarrollo profesional y en consecuencia me siento autorrealizado				X		X		X		X		
			Me siento autorrealizado cuando la organización me brinda posibilidad para tomar decisiones y ponerlas en practica				X		X		X		X		
		CONDICIONES AMBIENTALES	9. En mi organización promueven la creatividad e innovación y como resultado incrementa mi autorrealización				X		X		X		X		

			10. La organización posee condiciones físicas para el desempeño de las tareas según la naturaleza de trabajo				X		X		X		X	
			11. Las condiciones físicas de la institución aseguran la salud del trabajador brindando una calidad de vida laboral				X		X		X		X	
RECOMPENSA	RECONOCIMIENTO		12. El reconocimiento que brinda la alta dirección es adecuada para el desempeño de los objetivos en el trabajo				X				X		X	
			13. El trato justo al trabajador y la comunicación de los logros obtenido es una muestra favorable del reconocimiento				X		X		X		X	
	EQUIDAD		14. El salario guarda relación con el trabajo desempeñado mostrando equidad por parte de la organización				X		X		X		X	
			15. Existe un método imparcial que contribuya con la equidad en la administración de los recursos.				X		X		X		X	
	PARTICIPACIÓN	PRODUCTIVIDAD		16. Mi productividad se manifiesta mediante mi desempeño eficiente asegurando el éxito organizacional				X		X		X		X
			17. Los estándares de calidad de la organización son retadores al cumplir metas y promueven mi productividad				X		X		X		X	
INVOLUCRAMIENTO			18. El involucramiento inicia en conocer la información necesaria para el buen progreso organizacional				X		X		X		X	
			19. La adaptabilidad al cambio en la organización es producto del involucramiento que existe en los colaboradores				X		X		X		X	
			20. La actitud que expongo en el desempeño de las tareas permite incrementar el nivel de involucramiento				X		X		X		X	

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere.

Mg. José Alberto Guevara Tirado
DNI 40219665

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas para medir la variable "clima laboral"

OBJETIVO: Recoger información de la variable clima laboral.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Maternidad de María

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : GUEVARA TIRADO JOSÉ ALBERTO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER EN DIRECCIÓN DE PERSONAS

Firma



Post firma José Alberto Guevara Tirado

DNI 40219665

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO 2: CLIMA LABORAL

Base de datos de la muestra piloto: n = 12

BASE DE DATOS: MUESTRA PILOTO																				
VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL																				
	PLANIFICACIÓN						ORGANIZACIÓN					DIRECCIÓN					EVALUACIÓN			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3
2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3
4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2
5	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3
6	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2
7	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3
8	3	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	3
9	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3
10	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	2	2	1	3	1	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2

Usar: Prueba “Alfa de Cronbach”

$$\alpha_{Cronbach} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_t^2} \right)$$

$$\alpha_{Cronbach} = 0,8505$$

Habiéndose obtenido un $\alpha_{Cronbach} = 0,8505$ y según la escala , este valor corresponde al rango de Alta [0.8 – 1,0]. Lo que indica que el instrumento es el adecuado para la medición de la variable y puede aplicarse a la muestra en estudio.

ANEXO 4. AUTORIZACIÓN PARA RECOGER LOS DATOS.



DIÓCESIS DE CHIMBOTE Centro de Obras Sociales "MATERNIDAD DE MARÍA"



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Chimbote, Junio 24 del 2021. *

OFICIO N°.063-2021-COS/MDM-D

Señorita
PALMA ARAUJO, LIZBETH JAQUELINE
Presente. -

Asunto: Su Solicitud de fecha 01 de mayo del 2021
Ref. : Recepcionado por Recursos Humanos el 22/06/2021

Reciba cordiales saludos a nombre de nuestra Institución, y, a la vez damos respuesta a su solicitud de la referencia, dando por **aceptado el permiso para la Obtención de Aplicación de Instrumentos de Recolección de Datos** para el **programa académico de Maestría en Gestión del Talento Humano**; usted iniciara la recolección de información previa coordinación con la Jefa de Recursos Humanos.

Es propicia la ocasión para reiterarle mi consideración.

Atentamente,

DIOCESIS DE CHIMBOTE
CENTRO DE OBRAS SOCIALES

Obst. Katty Magally Suarez Vargas
RECURSOS HUMANOS
C.O.P. 8192

D LIC/MCO
RR HHL/C SVKM
RDSALJA

ANEXO 5.

BASE DE DATOS DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

COMPROMISO ORGANIZACIONAL																		
	COMPROMISO AFECTIVO						COMPROMISO DE CONTINUIDAD						COMPROMISO NORMATIVO					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2
2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3
4	1	2	2	1	2	1	2	3	1	3	2	3	3	2	1	2	1	2
5	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	1	2
7	2	2	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3
9	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2
10	2	3	3	2	1	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	1	3
11	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
12	1	2	1	3	3	2	1	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	3
13	3	1	1	2	1	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	1	3
14	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
15	2	1	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3
16	3	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3
17	2	2	3	3	2	3	3	1	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3
18	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2
20	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3
21	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3
22	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	1	3

BASE DE DATOS DE CLIMA LABORAL

VARIABLE 2: CLIMA LABORAL																				
	LIDERAZGO						MOTIVACIÓN					RECOMPENSA				PARTICIPACION				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	2	2	1	3	2	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2	1	2	1	1
2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
4	2	1	1	3	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	3	3	2
5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
6	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3
7	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2
8	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3
9	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2
10	2	2	1	2	1	3	2	2	2	3	3	2	2	1	1	3	3	3	2	3
11	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	3	3	2	3	2
12	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3
13	3	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	3
14	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3
15	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3
16	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3
17	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
18	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	2	2	1	3	1	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2
21	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	3	2	3	2	3
22	3	2	2	3	3	3	2	2	1	1	2	1	2	2	2	3	2	3	2	3