



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Relación entre clima organizacional y el nivel de compromiso laboral
en tiempos COVID-19. Hospital III EsSalud, Víctor Lazarte Echegaray,
2021.

TESIS PARA OBTENER GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en gestión de los servicios de la salud

AUTORA:

Castañeda Sánchez, Ana Paula (ORCID: 0000-0002-9754-6397)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

TRUJILLO - PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios

A mi querido Señor por llenar de bendiciones mi camino, quien me dio fuerzas para seguir adelante para culminar con mi maestría y no desmayar en los problemas que se presentan, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca desfallecer en el intento.

A mis adorados padres,

Porque son lo más sagrado que tengo en la vida, por ser siempre mis principales motivadores y los formadores de lo que ahora soy como persona. Me formaron con reglas, valores, principios, ello me ayudó a ser una persona con empeño, perseverancia y coraje para conseguir mis objetivos para alcanzar mis anhelos.

A mis hermanas

Por siempre apoyarme en cada paso que me propuse a seguir, con su respaldo y cariño me impulsan para salir adelante, además de saber que mis logros también son los suyos.

Castañeda Sánchez, Ana Paula

Agradecimiento

A mi asesora

Dra. Miriam Lora Loza, por su valiosa dedicación, el apoyo que nos brindó en el transcurso del desarrollo de tesis. y paciencia en su asesoramiento e importante aporte en el desarrollo de esta investigación. Destacar, por encima de todo, su disponibilidad y paciencia para la culminación de la investigación.

A la Universidad César Vallejo

A mis docentes y compañeros de la Maestría, quienes me ayudaron y contribuyeron en gran medida en la construcción de conocimientos nuevos que me permitirán crecer en el ejercicio de mi profesión, y lograr un mejor desempeño en beneficio de la población a la cual me debo

Al personal asistencial del hospital Víctor Lazarte Echeagaray

Por su tiempo y apoyo para poder recolectar datos de mi trabajo de investigación tanto a los doctores Gineco-obstetras, médicos, enfermeras, como obstetras asistenciales.

Castañeda Sánchez, Ana Paula

Índice

Dedicatorias.....	ii
Agradecimientos.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	7
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1 Tipo y Diseño de Investigación.....	16
3.2 Variables y Operacionalización.....	17
3.3 Población, muestra y muestreo.....	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5 Procedimientos.....	23
3.6 Método de análisis de datos.....	24
3.7 Aspectos éticos.....	25
IV. RESULTADOS.....	26
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de Tablas

	Nº
Tabla 1 <i>Relación entre el clima organizacional con nivel de compromiso laboral en tiempos COVID-19, en el Hospital III EsSalud, Víctor Lazarte Echeagaray, 2021.</i>	26
Tabla 2 <i>Relación entre el clima organizacional en su dimensión de potencial humano, con el nivel de compromiso laboral en tiempos COVID-19, en el Hospital III EsSalud, Víctor Lazarte Echeagaray, 2021.</i>	27
Tabla 3 <i>Relación entre el clima organizacional en su dimensión de diseño organizacional, con el nivel de compromiso laboral en tiempos COVID-19, en el Hospital III EsSalud, Víctor Lazarte Echeagaray, 2021.</i>	28
Tabla 4 <i>Relación entre el clima organizacional en su dimensión de cultura organizacional, con el nivel de compromiso laboral en tiempos COVID-19, en el Hospital III EsSalud, Víctor Lazarte Echeagaray, 2021.</i>	29

Resumen

Los climas organizacionales y los compromisos laborales se han convertido en los centros de las polémicas en los foros internacionales del trabajo en salud. La propia OIT acepta que cuesta mucho aceptar que estas variables del comportamiento humano e institucional están en pleno cambio y transformación evolutiva, de allí la importancia de conocer desde dentro lo que pasa con sus relaciones. Desde esta perspectiva y con el objetivo de determinar si existe relación entre el clima organizacional y el nivel del compromiso laboral en tiempos COVID-19, desde la percepción del personal del Hospital III EsSalud, Víctor Lazarte Echeagaray, 2021. La investigación descriptiva-correlacional involucró a 104 personas, entre profesionales y administrativos de la institución, que aplicaron para dos cuestionarios estructurados para el estudio. Se encontró como resultados, un clima organizacional Por Mejorar (48,1%) y un nivel de compromiso laboral Medio (78,8%). Las dimensiones del clima organizacional como el Potencial Humano están Por Mejorar (44,2%); el Diseño Organizacional, Por Mejorar (48,1%); y la Cultura organizacional, Por Mejorar (54,8%). Se concluye que existe relación moderada ($SpR >250 < 650$) y una significancia ($p < 0,05$) en todos los casos) entre el clima organizacional y sus dimensiones de potencial humano, diseño organizacional y cultura organizacional, con el compromiso laboral en tiempos COVID-19, en el Hospital III EsSalud, Víctor Lazarte Echeagaray, 2021.

Palabras clave: Clima organizacional, Diseño organizacional, Cultura organizacional, compromiso laboral, potencial humano

ABSTRACT

Organizational climates and work commitments have become the centers of controversy in international health work forums. The ILO itself accepts that it is very difficult to accept that these variables of human and institutional behavior are in full change and evolutionary transformation, hence the importance of knowing from within what is happening with their relationships. From this perspective and in order to determine if there is a significant relationship between the organizational climate and the level of work commitment in times of COVID-19, from the perception of the staff of Hospital III EsSalud, Víctor Lazarte Echeagaray, 2021. Descriptive-correlational research It involved 104 people, between professionals and administrators of the institution, who applied for two structured questionnaires for the study. The results were found to be an organizational climate for Improvement (48.1%) and a Medium level of work commitment (78.8%). The dimensions of the organizational climate such as Human Potential are to be improved (44.2%); Organizational Design, To be Improved (48.1%); and Organizational Culture, To be Improved (54.8%). It is concluded that there is a moderate relationship ($S_{pR} > 250$ $< .650$) and a significance ($p < 0.05$) in all cases) between the organizational climate and its dimensions of human potential, organizational design and organizational culture, with work commitment in COVID-19 times, at Hospital III EsSalud, Víctor Lazarte Echeagaray, 2021.

Keywords: Organizational climate, Organizational design, Organizational culture, work commitment, human potential

I. INTRODUCCIÓN

El clima organizacional es puesto a prueba real y simbólicamente tanto como el compromiso laboral en las instituciones del sector salud con el advenimiento del COVID-19 en todo el mundo. El 100% de las instituciones de salud, sufren de una u otra manera el impacto COVID-19, siendo los elementos del clima organizacional como el desarrollo del potencial humano, diseños organizacionales y la cultura organizacional, los que más están presentando manifestaciones reales en estos procesos. Este último en cuanto a su propia identidad o forma de encarar los conflictos internos y externos o las solicitudes de cooperación, colaboración y motivación para el trabajo (OIT, 2020a).

Alrededor del mundo, un porcentaje importante (60% a más) de trabajadores de la salud ha sido afectado directa o indirectamente por esta situación, tanto en su desarrollo personal y profesional, como al sufrir la enfermedad. Según Cockburn, director del Departamento de Justicia Económica y Social de Amnistía, cada 30 minutos muere de COVID-19 un trabajador de la salud en el mundo. Entre enero y febrero del presente año ya habían fallecido al menos 18,000 profesionales de la salud (Trasparence Internacional, 2020).

El 100% del personal de salud sintió en algún momento la sensación de miedo y pánico debido a las incertidumbres que genera no solo el COVID-19, sino, también, el abandono y despreocupación de los gobiernos de turno, que colocan al personal de salud bajo condiciones laborales de inseguridad, unida a las faltas de equipos de protección individual (EPI), insumos o simplemente de oxígeno para la atención del paciente UCI (Bäuerle et al, 2020).

Esta política de abandono y despreocupación que afecta directamente el clima organizacional respecto al nivel de compromiso laboral de la corporación del sector salud, se la encuentra desde Malasia hasta el Reino Unido (Bolivia hasta EE.UU., pasando por países de toda África e incluso por países como China, Rusia, Canadá, Japón, México y países que componen el bloque de la Unión Europea, en donde las muertes son catastróficas por sí solas, y que ponen de manifiesto los problemas

internos de los climas organizacionales y los compromisos laborales en las instituciones de salud (Jalali, DiGennaro y Sridhar, 2020; OIT, 2020b).

Pero, también son afectados los compromisos laborales en términos simbólicos, en la medida que los trabajadores sienten que no están protegidos completamente, por ejemplo, con vacunas. En Latinoamérica Brasil y Perú, a la fecha, no han podido vacunar al personal de limpieza y recogida de residuos líquido y sólidos de los establecimientos de salud, ignorando que ellos también están expuestos al virus (Braillon, 2020; El País, 2020).

El impacto simbólico también se presenta a raíz de estas manifestaciones reales. El personal de salud, como todo ser humano, tienen una respuesta emocional en la medida que son prácticamente devaluados y socio-laboralmente excluidos, situación que los conducen a tener comportamientos incorrectos poniendo en riesgo la seguridad del conjunto del personal asistencial, además de restar mucho a los temas de su colaboración y cooperación para un flujo seguro del accionar corporativo en las instituciones (Zahng y Zhang, 2020; OIT, 2020c).

En el Perú, esta situación es más dramática aún en estos tiempos, la relación entre los climas organizacionales y los compromisos laborales es altamente politizada, haciendo que las personas piensen por los defectos de otras, especialmente de alguien de su propio grupo de trabajo y viceversa. Esto resulta incómodo ya que representa una amenaza para todos. La polarización política está llegando a presentar situaciones sociolaborales de tolerancia cero, por ejemplo, si bien podría ser psicológicamente bueno para unos acumular materiales de protección (desinfectantes, mascarillas, incluso vacunas, etc.) más allá de lo necesario, para otros resulta contraproducente, por el solo hecho de no compartir una postura política referente de la situación nacional que vive el país (UN, 2020).

Esto coloca en tela de juicio la relación entre los climas organizacionales y los compromisos laborales, ya que hacen que deje de lado hechos como el acceso de otras personas a las medidas preventivas contra el COVID-19, que es un beneficio para el conjunto del personal. Es decir, dicha polarización política coloca al conjunto

del personal en contradicción constante sobre la provisión de dotación de los recursos de atención médica para los pacientes, sobre el número de pacientes que necesitan ventiladores, sobre el exceso de la capacidad operativa, motivo por el cual, por ejemplo, los profesionales asistentes de la atención médica se ven obligados a hacer concesiones de vida por vida (CIDH, 2020).

Es decir, el grado de adecuación de las políticas promulgadas a las normas locales o institucionales y viceversa, puede ayudar a determinar cuánto apoyo debe recibirse, pero, no se hace porque nadie está dispuesto a sacrificar ancianos para salvar a los jóvenes. Existe distinta valoración de la vida humana. Esta diferenciación hace que culturalmente la organización no pueda viabilizar el flujo de las acciones empresariales en la entidad debido a que no todo el personal está dispuesto, rompiendo con ello la lógica que debe seguir el clima organizacional conocido y el nivel que demanda el compromiso laboral del trabajador (CEPAL, 2020).

Pero, esto no queda allí dentro de la organización, generalmente trasciende afectando la confianza del público y de los propios pacientes. En estas circunstancias las personas hacen juicios de valor anteponiendo lo utilitario de la vida y la muerte, colocando en el ideario social una duda sobre la capacidad del personal de salud para la atención del paciente o para tomar decisiones éticas, optando por exigir desde fuera de las instituciones de salud, especialmente en forma mediática, el cumplimiento de los principios deontológico en la toma de decisiones antes que ir detrás de las compensaciones exigidas desde diferentes posturas o intereses personales o grupales (CAF, 2020; OMS, 2020a).

Esto hace que en las instituciones sanitarias se lleven los procesos de atención con una gran carga de incertidumbre, se discierne el trato que recibe el personal o las oportunidades que puedan tener el individuo para la realización de sus metas personales o profesionales (Global Health 50/50, 2020).

En el Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, 2021, la situación no es muy diferente, aunque se han superado muchos de los problemas descritos, aún persisten

mecanismos que obstaculizan el accionar corporativo de la institución. Es imposible, a la fecha, garantizar un clima organizacional bueno o exigente y un compromiso laboral a la altura de los acontecimientos, sino se puede contar con mecanismos claves que aceleren, por ejemplo, la vacunación del personal no asistencial para evitar muertes innecesarias o contagios. Situación que se agrava al no contar con mayor número de personal especializado, falta de seguridad laboral, o de cooperación y cooperación institucional, ya que constantemente se observa al personal demandando un trabajo justo a cambio de incentivos que nunca llegan o simplemente de un futuro asegurado (pasar de contratados CAS a asegurados por la misma institución) (OMS, 2020b) Hopman, Allegranzi y Mehtar, 2020).

La mayoría del personal es contratado vía sistema administrativo de servicios (CAS), que no permite que el personal cuente con todos sus beneficios sociales y laborales, ni tenga una posibilidad real de ascenso dentro de la institución. El juego de la institución para no innovar las características de su accionar corporativo, hace que el potencial humano difícilmente pueda ser desarrollado o innovador, que no se pueda generar nuevas ideas o hacer que los mecanismos de trabajo sean flexibles, asumiendo que el trabajador necesita adaptarse a los nuevos requerimientos o disposiciones que se emanan a raíz de los cambios que se presentan con el COVID-19.

Gran parte de la responsabilidad interna en los desajustes del clima y el nivel de compromiso del usuario interno se deben al papel que juega el personal directivo al no aplicar los principios de equidad y trato justo, haciendo que el trabajo del personal se encuentre bajo la presión de una creciente polarización de intereses, de un acelerado cambio en el uso de las tecnologías, de restricciones de los descansos y la presencia de grandes estructuras burocráticas que no permite que el personal se enfoque principalmente en su trabajo. A partir de allí se generan distracciones, deslealtades, desapegos y resentimientos generados por las incertidumbres, temores, pavor, y espanto existencial, planteados originariamente por el comportamiento diverso y variado del COVID-19 (OEA, 2020).

Algunos argumentan que el trabajador está obligado a cumplir con los planes previstos, sin embargo, este no llega a nunca a conocer cuáles son esos planes, ni cómo se organizan, elaboran o ejecutan, lo que desmotiva al trabajador frente a los resultados que va encontrando en su camino por el trabajo realizado. Otro de los elementos que caracterizan de la realidad problemática de la relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral se encuentra en el cambio constante de las reglas del juego y, estos cambios se hicieron muy frecuentes el COVID-19, sobre todo en la medida en que se iban asumiendo las recomendaciones evolutivas y transformacionales de bioseguridad de la OMS/OPS 2020 y, de compromiso laboral de la (OIT, 2020c).

Bajo estas condiciones ninguna organización puede decir que su clima organizacional y/o los niveles de compromisos laborales han quedado intactos. Si bien es cierto, existe un cierto nivel de compromiso laboral y grandes esfuerzos por mejorar los climas organizacionales, se necesitan comprender las relaciones y correlaciones que se dan entre estos dos componentes del trabajo institucional, para encauzar comportamientos y procesos motivacionales del compromiso laboral, así como las preceptivas del trabajo institucional en este campo (OIT, 2019b; OIT 2020b). Ante lo anterior, este estudio plantea la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el nivel del compromiso laboral en tiempos COVID-19 en el Hospital III EsSalud, Víctor Lazarte Echeagaray, 2021?

Teóricamente, este estudio se justifica para medir mejor el énfasis que las instituciones le dan a la relación entre el clima organizacional y el nivel de compromiso de sus empleados con su trabajo. Desde una mirada médico social, permite dar cuenta sobre los resultados del trabajo institucional en este campo y si estos valen la pena, de acuerdo a las necesidades y posibilidades de satisfacer los requerimientos para mejorar el accionar corporativo de la institución. Técnicamente la investigación permitirá mejorar los criterios de valoración de las metas institucionales, teniendo en cuenta que el presente estudio pueda ayudar a esclarecer la forma en que se están manejando las ventajas funcionales del clima organizacional y del compromiso laboral.

Estos presupuestos de pesquisa nos permiten formular una hipótesis de que, en el año 2021, durante el periodo COVID-19 en el Hospital Víctor Lazarte Echegaray III EsSalud, existe una relación significativa entre el clima organizacional y el nivel de compromiso laboral. A su vez, fue posible proponer como Objetivo General: Determinar la relación entre el clima organizacional y el nivel de compromiso laboral en tiempos de COVID-19 en el Hospital III EsSalud, Víctor Lazarte Echegaray, 2021.

Los objetivos específicos del estudio fueron: a) Establecer la relación entre el clima organizacional y el nivel de compromiso laboral en tiempos COVID-19 en el Hospital III EsSalud, Víctor Lazarte Echegaray, 2021; b) Establecer la relación entre el clima organizacional en su dimensión de potencial humano, con el nivel del compromiso laboral en tiempos COVID-19 en el Hospital III EsSalud, Víctor Lazarte Echegaray, 2021; c) Establecer la relación entre el clima organizacional en su dimensión de diseño organizacional, con el nivel del compromiso laboral en tiempos COVID-19 en el Hospital III EsSalud, Víctor Lazarte Echegaray, 2021; d) Establecer la relación entre el clima organizacional en su dimensión de cultura organizacional, con el nivel del compromiso laboral en tiempos COVID-19 en el Hospital III EsSalud, Víctor Lazarte Echegaray, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

El presente marco teórico es antecedido por las referencias empíricas internacionales y nacionales que sobre el área temática se cuentan hoy en día, también contiene una exposición del estudio de las variables, asumiendo una postura de investigación al respecto.

Es así, que internacionalmente podemos considerar algunos precedentes y citar un estudio de Enciso, (España, 2020), que se propuso como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y liderazgo transformacional con el compromiso organizacional; un análisis retrospectivo de esta revisión de la literatura consideró 6 estudios sobre clima organizacional, 9 estudios sobre el compromiso organizacional y 3 estudios sobre liderazgo transformacional encontró que la revisión de la literatura mostró que el clima organizacional aumenta el compromiso de los empleados. Se concluye que las prácticas de cuerpo laboral influyen en el clima organizacional y el compromiso laboral tanto a nivel ético como emocional en el lugar de trabajo.

De la misma forma, Peña, et al, (México, 2021), tiene como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral del trabajador de la salud en el estado de Jalisco, México. Un estudio descriptivo relacionado con un diseño transversal de 285 personas que completaron el cuestionario de Meyer y Allen (1991), encontró que el 75,4% tenía un clima organizacional moderado y en el 95% un compromiso regular. Concluyeron que el clima organizacional y el nivel de compromiso laboral se complementan para enfocarse siempre en las necesidades de los empleados y su entusiasmo y bienestar.

Por su parte Quimi (Perú, 2021), cuyo objetivo fue determinar la relación entre el compromiso laboral, la resiliencia y el síndrome de burnout en el personal del Hospital Sagrado Corazón de Jesús durante el COVID-19 en 2020. Estudio correlacional y diseño transversal, encuesta a 104 trabajadores. Los resultados muestran que el 44.44% del compromiso laboral pueda explicarse por la flexibilidad

con una correlación directa. Concluyeron que la persistencia y el compromiso en el trabajo están significativamente relacionados ($Rho=.666$; $p<.01$; $-B= 0,99$).

Así mismo, en el trabajo de Regalado (Lima, 2020), se planteó como objetivo determinar la influencia del clima organizacional en el compromiso con el trabajo en el Hospital San Bartolomé de Lima en el año 2020. El estudio relacionado con el diseño transversal involucró a 254 profesionales. Los resultados arrojaron que el 26% consideró que el clima organizacional era débil, el 65,7% fuerte y el 8,3% muy fuerte. En cuanto al compromiso laboral, el 25,6% lo calificó como muy bajo, el 62,6% como moderado y el 11,8% como alto. La conclusión es que el clima organizacional tiene un efecto positivo en el compromiso laboral de los enfermeros ($p=0,000<0,05$).

Por lo tanto, Donayre y Poma (Lima, 2020), cuyo objetivo fue determinar la relación entre la gestión de compras y compromiso laboral en el marco de la pandemia del COVID-19 en el Instituto Nacional del Niño de San Borja, 2020. La investigación de tipo descriptiva y diseño transversal involucró a 33 empleados. El resultado muestra que el compromiso en el trabajo alcanza el 75,76%. En conclusión, si existe correlación significativa entre variables ($p<0,05$).

Desde esa misma perspectiva al trabajo de Orihuela (Chao, 2020), el objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral entre los empleados que elaboraban en el Centro de Salud Puente Chao en la era del COVID-19. Participaron del estudio descriptivo correlacional 60 funcionarios administrativos y de enfermería. Los resultados mostraron que el clima organizacional fue Regular en un 83,3% y el índice de satisfacción fue de un 96,7%. Se concluyó que el clima organizacional se correlacionó significativamente ($p<0,05$).

Por último, se encuentra con el trabajo de Sánchez (Trujillo, 2020), que tiene como objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal del Hospital Distrital Santa Isabel. Estudio descriptivo correlacional con una muestra a 50 trabajadores. Como resultado se mejoró en un

80% la percepción del clima organizacional y se obtuvo en un 72% la calificación de insatisfacción o satisfacción con el trabajo. Se concluyó que existe una correlación significativa.

En estos trabajos difícilmente se ha podido observar una definición clara de la relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral durante el COVID-19, posiblemente porque sus alcances han estado centrados en una identificación descriptiva de las variables por separado y no, en la relación misma entre las dos. Sin embargo, el clima organizacional se define como las condiciones y formas en que se estructuran las actividades de una organización, de acuerdo a su capacidad para coordinar los alcances de las metas y objetivos del trabajo, se trata de cuánto mayor o menor énfasis se pone en la división de las actividades, siendo que estas deben ser desempeñadas lógicamente y cómodamente de acuerdo a las características de cada individuo o grupos (Chiavenato, 2004; OIT, 2020c).

El clima organizacional se considera como un elemento estratégico o una herramienta de planificación para la división del trabajo o la necesidad de aunar las actividades de manera racional y eficaz de acuerdo con el tipo de actividades que necesitamos para cumplir con los objetivos y metas institucionales. Se maneja el criterio de que estos elementos deban ser trabajados en tres áreas, principalmente del desarrollo del talento humano, el diseño y cultura organizacional, para establecer mecanismos para la coordinación de individuos y grupos, así como el control de la eficiencia de las estructuras organizacionales y la adecuación a el sistema necesario (OPS/OMS, 2020).

Esto puede interpretarse como que el clima organizacional es un estado de cambios que se dan de forma continua y que necesitan de procesos de adaptación, donde las necesidades primarias no requieren ser satisfechas, por el contrario, busca dar énfasis a la satisfacción de las necesidades de orden superior. Es por ello que la no satisfacción de necesidades más elevadas conlleva a una frustración importante que a su vez provoca innumerables conflictos de adaptación, como el hecho de que sean siempre las personas que ostentan cargos en puestos de autoridad las que

deban satisfacer dichas necesidades superiores (Vaquedano, Flores y Morán, 2020; Zhang, 2020a; Zhang, 2020b).

Por otro lado, es importante saber que la administración de las adaptaciones y las inadaptaciones de las personas, varían de persona a persona, según los momentos o situaciones que les toca vivir y, que de ello depende incluso el bienestar de los trabajadores. A través de ellos si los empleados se sienten bien, pueden percibir adaptación y disonancia, con otros o, si son capaces de enfrentar solos las exigencias y los retos que le plantea la situación actual. Desde este último punto de vista, resulta ser el ambiente existente entre los trabajadores de la organización lo que define el clima organizacional y se vincula estrechamente al nivel de motivación de dichos trabajadores (Zhang, 2020b).

También es posible definir al clima organizacional como la percepción del entorno corporativo y la manera en cómo se experimentan las características propias del ambiente laboral por parte de sus miembros o trabajadores; influyendo sustancialmente en el quehacer organizacional de estas personas. Es decir, que la conceptualización o idea de clima organizacional comprende un vasto conjunto de factores que ejercen vital influencia sobre las personas y su motivación. Y estas son propiedades motivacionales del clima organizacional que provocan distancias o acercamientos, si el clima organizacional es percibido como favorable es porque los miembros de la organización sienten que sus necesidades personales como colectivas son satisfechas; mejorando el estado de ánimo de las personas. En cambio, es percibido como desfavorable cuando surge frustración en el personal de la corporación debido a la no satisfacción de dichas necesidades. En tal sentido, se puede afirmar que el grado de motivación de las personas está directamente vinculado al clima organizacional y ambos se retroalimentan e influyen entre sí (Culma et al, 2020).

Ahora, el Potencial Humano como dimensión del clima organizacional, se define como la percepción de la capacidad del personal para comprender e interpretar su papel dentro en la conducta corporativa de la institución. Se estima que dentro de este concepto se encierra el análisis de las habilidades y destrezas del trabajador

y su proyección de crecimiento personal y profesional y, no se fija sólo en lo que hace en la actualidad (Bárceñas, 2020; Erquicia et al, 2020).

Bajo esta premisa todos los trabajadores, sin tener en cuenta sus diferencias personales, están obligados a desarrollarse en consonancia con los objetivos de la institución o de los propios trabajadores, puesto que su libertad es la que debe estar garantizada para definir si puede seguir avanzando en sus propios objetivos tanto personales como profesionales dentro de la institución o si necesita cambiar de ambiente (Quemaduras et al, 2021).

Hoy todas las organizaciones tienen como exigencia que absolutamente todas y cada una de las personas cuenten con competencias diferenciadas y que sean capaces de renovar sus habilidades y conocimientos; esto implica que sean conscientes de la necesidad de renovarse permanente para que sean competitivos y, que para ello es necesario canalizar su participación y apoyo dentro de conjunto objetivos y metas institucionales o de sus propias expectativas individuales y desarrollo (Reynaldos, 2020).

Mientras que, Chiavenato (2004), destaca elementos motivadores del desarrollo del potencial humano de acuerdo a la capacidad que tienen las instituciones para implantar estrategias de desarrollo de las habilidades y compromisos requeridos, reforzar conscientemente los comportamientos y competencias organizacionales. Estos elementos están supuestamente articulados a los múltiples proyectos de cambio a través de procesos globales, de la selección de un enfoque definido, la elección de las mejores prácticas y las rupturas de las de potencialidades de tal manera que la organización tenga una elevada capacidad de respuesta ante situaciones difíciles. En esa lógica de desarrollo, estas estrategias deben aportar productivamente a la institución. Desde este punto de vista el potencial humano está compuesto por experiencias que aporta oportunidades de crecimiento personal y desarrollo profesional.

Las formas de expresión de la sensibilidad de la institución para entender las necesidades del personal en esta área, están dadas por la magnitud de dichas

estrategias, de las políticas para la capacitación y el desarrollo de nuevos aprendizajes, que se concentran no solo en el puesto que actualmente ocupa el trabajador, sino, para aumentar su capacidad de desempeñar mejor sus responsabilidades actuales. Es decir, en estos procesos si se observan, desde el plano de la coyuntura actual, los elementos que deben ser considerados dentro de los planes soporte o de apoyo psicoeducativos, para preparar a las personas a enfrentar los recientes retos de las posturas actuales y/o para adoptarse a sus desafíos (Lee et al, 2021).

Por su lado el diseño organizacional como un aspecto del clima organizacional, se explica por la forma en que son dispuestas las estructuras, estrategias, tanto de innovación, de reducción de costos, como, de imitación o de réplica de procesos. Estos elementos van estructurando de acuerdo a las características de la organización, a la forma en que se usan las tecnologías, a la variedad de las actividades o, de la forma en que disponen los equipos de trabajo y la graduación de las rutinas, como si estuviéramos ante un gran catalizador para la clasificación de las diversas actividades que se defienden en la institución (Whitebird et al, 2021).

Bajo esa mirada, el diseño organizacional responde a las necesidades del cumplimiento de las actividades no rutinarias, incluye una gran operación o formas de trabajos individual y colectivo y, tiene, definitivamente, un carácter flexible por la complejidad que presentan los demás elementos del clima organizacional (potencial humano y cultura organizacional) y el grado de diversidad de la orientación a hacia metas y valores, tanto institucional, individual y funcionalmente (Chalmers y Brannan, 2021).

Para autores como (Lee et al, 2020 y; Hoff, Lee y Prout, 2021), consideran que el diseño organizacional no es sino, el grado de esfuerzo unificado que logran las instituciones para visualizar los flujos de sus acciones a nivel corporativo. Implica un despliegue de capacidades para sistematizar gran parte de la explicación de las incertidumbres del entorno, como de la capacidad, volatilidad y complejidad de las mismas. La capacidad se refiere a la forma en que se prevé las acciones de soporte de los procesos de crecimiento, de la volatilidad y del grado de la inestabilidad, para

calcular los procesos de adaptación a los cambios imprescindibles en este sentido el diseño organizacional es dinámico y por último el entorno.

La complejidad es relativa a las dinámicas internas que se establecen en los diseños organizacionales para definir el grado de heterogeneidad y concentración de los elementos que pueden permitir vigilancia, control y supervisión o, garantizar el cumplimiento de las estrategias organizacionales. Representa la forma en que se debe cuidar la imagen institucional y garantizando su funcionalidad, por lo tanto, este elemento del diseño organizacional, permite que las instituciones adecuen sus climas organizacionales a las necesidades de operar en entornos dinámicos y complejos, enfrentando el mayor grado de incertidumbres previsibles. Esta definición tridimensional del diseño organizacional, permite llegar a conclusiones generales sobre los diferentes climas organizacionales. Cuando va menos escasos de dinamismo y complejidad, se habla de entornos más estructurados y orgánicos (Hoff, Lee y Prout, 2021).

Por su parte, la dimensión cultural de una organización, se define como una forma estructurada términos de aspectos, ideas, creencias, costumbres, reglas, tecnologías, etc. Por lo tanto, se supone que los métodos y estilos de trabajo forman un marco cultural por el cual cualquiera puede juzgar otras culturas. Pero, este es un concepto muy relativo porque cada organización o institución tienen sus propios métodos y estilo de trabajo o sus propias formas de vida organizacional y, en ella, se incluye el respeto a sus propias creencia y actitudes, que solo responden a su contexto cultural y sistema que comparte todos los miembros de una organización y, es lo que le permite a una institución u organización distinguirse de las demás (Jahangiri et al ,2021).

Para la OIT (2020c), la cultura organizacional representa la manera esquematizada y estructurada que cada institución deja en la forma de pensar y actuar de los miembros de la organización. Por tanto, se tiene como supuesto que la naturaleza de toda cultura organizacional se sustenta en la forma en que se planifica, se organiza y se ejecutan todas las acciones dentro de la corporación o institución; es decir, la forma en que, por ejemplo, la forma en que se trata a los pacientes y al

personal, o el nivel de autonomía y libertad en tienen en sus unidades y la lealtad que los colaboradores perciben por la institución. Además, representa las percepciones de los directivos, de los trabajadores y refleja una forma de estructurar y seguir métodos y estilo de trabajo para manejar los asuntos, tanto internos como externos de la institución.

Por otra parte, la cultura organizacional como dimensión del clima organizacional representa un universo simbólico en la institución, porque proporciona los referentes normativos para el desempeño de los trabajadores y expresa su identidad. Desde de este último punto de vista la cultura organizacional se construye a lo largo del tiempo e incorporar todas las prácticas y formas de trabajo, así como un conjunto de representaciones psíquicas y sistemas de significados coherentes que conecten a todos los miembros de una institución en torno a sus objetivos y sus formas de actuar (Culma et al, 2020).

También, la cultura organizacional constituye lo que representa la institución desde el pasado, en el presente y su vigencia a futuro. Esto genera la idea de cohesión dentro y fuera de la organización, por eso, se asume como un proceso de enseñanza aprendizaje continuo que se desarrolla con normas informales, no escritas, pero que orientan conductas unipersonal y colectivos dentro de la accionar corporativo de las instituciones (Chalmers y Brannan, 2021).

El fondo de la cultura organizacional es concebir un camino bien definido que asegure la ejecución de la misión y la visión de una institución y sus objetivos, por eso, debe alinearse con otros aspectos del clima organizacional, como la planeación estratégica, una adecuada dirección, un control constante, etc. Todos estos elementos pueden ser fáciles de percibir, pero difícil de entender y comprender, porque la cultura puede verse como un iceberg, donde sólo una pequeña parte o fracción de un todo es visible. Sin embargo, esa fracción es suficiente para que las personas muestren todos sus aspectos formales e informales de existir mostrando sus actitudes, valores, las normas, etc. En ese sentido, puede hablarse de los aspectos no visibles de la propia cultura organizacional; lo que hace que sea mucho más difícil de interpretar, entender o

dilucidar, así como también de hacerlos evolucionar o transformarse (Nelson, Taylor y Walsh, 2020).

Con respecto al compromiso laboral, se define como la forma estructurada de la motivación personal para alcanzar elevados fines a partir del desempeño organizacional. Este concepto está consocio a los aspectos actuales de supervivencia en el trabajo en un mundo cambiante, inestable laboralmente, sobre el descansan básicamente la cooperación y la colaboración interna, el impacto del desempeño y la forma como se conducen según los objetivos globales de la institución (Hoff, Lee y Prout, 2021).

Además, el Compromiso Laboral, es un concepto complejo que asocia la sostenibilidad del desempeño organizacional con las variaciones de los factores críticos como la estrategia, la forma de uso de las tecnologías y el diseño y cultura organizacional. Es decir, se define como una forma del desarrollo humano en donde sus motores impulsores son los conocimientos, las habilidades y destrezas que la persona expone para mejorar la dirección de las operaciones dentro de la empresa. Por eso, la OIT, 2020, lo une constantemente al concepto de la motivación para el trabajo y, varias razones son las que explican por qué las personas se desempeñan de manera distinta. (Wang, Weng y Jiang, 2020).

En consecuencia, la diversidad de los compromisos laborales, representan patrones de comportamientos y estos, casi siempre están asociados a las necesidades y metas personales, la competitividad y recompensas intrínsecas y extrínsecas institucionales. El nivel de las aspiraciones, representan el dominio motivacional del compromiso laboral, que casi siempre se ocupa de definir las formas evolutivas del comportamiento humano en el trabajo (Meyer y Allen, 1991; Wang, Weng y Jiang, 2020).

III. METODOLOGÍA

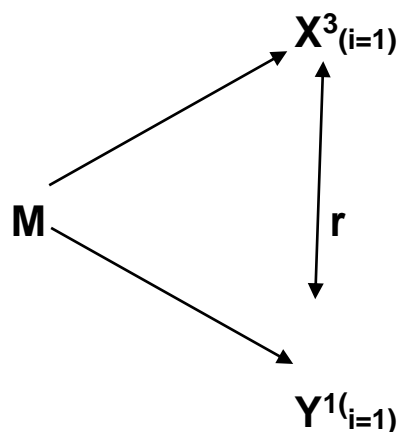
3.1 Tipo y diseño de Investigación

3.1.1 Tipo de Investigación

El tipo de estudio es de correlación descriptiva, donde no se manipulan las variables y solo se describe la correlación cruzada para explicar la relación entre ellas y sus pesos (Hernández- Sampiere y Mendoza, 2018).

3.1.2 Diseño de Investigación

El diseño de la investigación es transversal, ya que los datos se recolectaron en un momento dado. El tipo y diseño del estudio se puede basar en el diagrama conforme (Hernández- Sampieri y mendioza,2018).



Donde:

$X^3(i=1)$ = Clima Organizacional en tiempos COVID-19, con sus tres dimensiones en estudio (Potencial Humano, Diseño Organizacional y Cultura de la Organización).

$Y^1(i=1)$ = Compromiso laboral en tiempos del Covid-19.

M= Representa la población en estudio.

R= representa la relación entre las variables.

3.2 Variable y Operacionalización

3.2.1 Variables

Variable Correlacional 1: (Cuantitativa)

- *CLIMA ORGANIZACIONAL*

Dimensiones

- . Potencial Humano
- . Diseño Organizacional
- . Cultura de la Organización

Variable Correlacional 2 (Cuantitativa)

- *COMPROMISO LABORAL*

3.3 Población, Muestra y Muestreo

3.3.1 Población

Participaron 1,178 profesionales de la salud y personal administrativos de diversos grupos ocupacionales que elaboran en tiempos COVID-19 en el hospital III EsSalud, Víctor Lazarte Echegaray, 2021.

Distribución de la población

Trabajador asistencial y administrativo	Total
Médico	268
Odontólogo	5
Obstetras	23
Psicólogo	5
Nutricionista	9
Trabajador(A) Social	5
Químico farmacéutico	13
Biólogo	2
Enfermera (O)	307
Tecnólogo médico en terapia física y rehabilitación	11
Tecnólogo médico en terapia de ocupacional	1
Tecnólogo médico en terapia de lenguaje	2
Tecnólogo médico en laboratorio	12
Tecnólogo médico de radiología	10
Técnico de enfermería	141

Técnico del servicio asistencial	49
Auxiliar de servicios asistencial	69
Digitador asistencial	38
Chofer asistencial	7
Profesional técnico	2
Personal administrativo	199
Total	1,178

3.3.2 Criterios de inclusión

Personal cuya antigüedad en la institución sea superior a un año.

Personal que voluntariamente acepta participar en el estudio.

3.3.3 Criterios de exclusión

Personal con algún trastorno psicológico que presente al emplear las pruebas del estudio.

3.3.4 Muestra

Lo constituyeron 104 profesionales de la salud asistencial y personal administrativos de diferentes grupos ocupacionales que elaboran en tiempos covid-19 en el hospital III EsSalud, Víctor Lazarte Echegaray, 2021.

Fórmula aplicada:

$$n' = \frac{NZ^2 * p (1-p)}{(N-1) E^2 + Z^2 * p (1-p)}$$

Donde

E = Error esperado: 0.04 (4%)

p = Confianza: 95%. La satisfacción de la prueba piloto, realizada en enero del 2021, reporta 95% de satisfacción.

Z = 3,8416 (1.96 con nivel de significancia estadística < 5%)

N = Población: 1178

$$1,178 (3,8416) * 0,95 (1-0,95)$$

$$n' = \frac{(1,177) (0.0016) + 3,8416 * 0,95 (1-0,95)}{214.956728}$$

$$n' = \frac{2.065676}{214.956728}$$

$$n' = 104,06120224081$$

$$n' = 104$$

3.3.5 Muestreo

Se aplicó una muestra de probabilidad aleatoria simple a una población conocida (Hernández- Sampieri, Mendoza, 2018)

3.3.6 Unidad de análisis

Constituyeron profesionales de la salud asistencial y personal administrativos de diferentes grupos ocupacionales que elaboran en tiempos covid-19 en el hospital III EsSalud, Víctor Lazarte Echegaray, 2021.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

3.4.1 Técnica

Aplicaciones de encuestas, con abordaje persona a persona.

3.4.2 Instrumentos

- Cuestionario Valorativo del Clima Organizacional, elaborado y aprobado por la dirección de Garantía de la calidad y acreditación del MINSA (Aprobada mediante RM N° 468-2011/MINSA). Consta de 28 Ítems, distribuidas en tres (03) dimensiones de la siguiente manera: potencial humano (11 reactivos), diseño organizacional (9 reactivos) y cultura de la organización (8 reactivos). Nuevamente, las respuestas se dan en una escala de tipo Likert con 4 opciones de respuesta que

van desde (1) Nunca, hasta (4) Siempre (MINSA, 2011). Utiliza una herramienta de filtro para crear 4 categorías de medición que dividen la puntuación en:

Variable / Dimensiones	Categorías		
	Saludable	Por Mejorar	No Saludable
Clima organizacional	84-112	56-83	28-55
Potencial Humano	33-34	22-32	11-21
Diseño Organizacional	27-36	18-26	9-17
Cultura Organizacional	24-32	16-23	8-15

- Cuestionario Valorativo del Compromiso Laboral de Meller y Allen (1991) adaptado por Castañeda 2021 para el presente estudio. Costa de 18 reactivos. Aplica a escalas de Likert con 5 alternativas de respuestas que van desde (1) Total Desacuerdo, hasta (5) Totalmente Acuerdo. Emplea una herramienta de tamizaje para establecer 3 categorías de calificación:

Variable	Categorías		
	Alto	Medio	Bajo
Compromiso Laboral	66-90	42-65	18-41

3.4.3 Validación y confiabilidad

Validez y confiabilidad del Cuestionario Valorativo del Clima Organizacional. Fue aprobado para su uso institucional el año 2011 (MINSA, 2011). Su aplicabilidad es relevante hoy y responde a la necesidad de sistematizar la información a nivel institucional. Para aplicar la validación de juicios de expertos, se requirió la participación de cinco profesionales de la salud, quienes observaron el instrumento y recomendaron las correcciones necesarias a los puntos presentados durante el estudio.

Ficha Técnica 1

Título:	Adaptación del Cuestionario valorativo del Clima organizacional						
Autor:	MINSA (2011) / Castañeda 2021.						
Año	2021						
Aplicación	28 trabajadores del Hospital III EsSalud Virgen de la Puerta						
Bases teóricas	Originalmente se basó en los planteamientos de Robbins (1994) sobre el comportamiento organizacional. Actualmente se aplican los criterios de la OMS (2020a) sobre el clima organizacional, y la postura de la OIT 2019a) sobre los perfiles psicológicos del comportamiento del personal de salud.						
Versión	Adaptación propia						
Sujetos de aplicación	Trabajadores Hospital II EsSalud Víctor Lazarte EcheGARAY, 2021						
Tipo de aplicación	Encuestas con abordaje persona a persona						
Duración	13 minutos						
Normas de puntuación	Se utiliza escala de Likert para las opciones de respuesta en una escala de 1 al 4. Al puntaje general se aplica una herramienta de tamizaje de la puntuación para establecer categorías de medición de la variable, según objetivos del estudio.						
Campos de aplicación	Trabajadores de salud del Hospital III EsSalud Víctor Lazarte EcheGARAY						
Validez	<p>Validación Interna</p> <p>El instrumento fue elaborado bajo los supuestos teóricos de (Robbins 1994) y el (MINSA 2011), fueron adaptados para el presente estudio aplicando los criterios valorativos del clima organizacional de la (OMS 2020a) y la (OIT, 2019a).</p> <p>Validación de Contenido y Estructura:</p> <p>La prueba se sometió a evaluación de Jueces Expertos que bajo el formato de V-Aiken aplicaron los criterios de coherencia lógica, correspondencia, claridad, suficiencia, relevancia y pertinencia, obteniéndose un Coeficiente de concordancia positivo mayor del 90%. Los Jueces Expertos fueron:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Milagros Adriana Infantes Cruz - Erick Estrada Puicon -Segundo Guzmán Pérez -Vivien Anette Ramírez Meléndez - Evert Castillo Castro 						
Confiabilidad	<p>Se realizó un estudio piloto en 28 trabajadores de salud encontrándose:</p> <p style="text-align: right;">Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 70%;">Clima organizacional a nivel general</td> <td style="text-align: right;">,956</td> </tr> <tr> <td>Potencial Humano</td> <td style="text-align: right;">,904</td> </tr> <tr> <td>Diseño organizacional</td> <td style="text-align: right;">,872</td> </tr> </table>	Clima organizacional a nivel general	,956	Potencial Humano	,904	Diseño organizacional	,872
Clima organizacional a nivel general	,956						
Potencial Humano	,904						
Diseño organizacional	,872						

	Cultura Organizacional ,875 Las correlaciones fueron mayores de ,350 en todos y en ningún caso sobrepasaron los valores de referencias de las pruebas y sus correlaciones intraclase presentó alta significancia estadística.																							
Conclusión	Estando a lo concordado por los Jueces Expertos y a lo reportado en estudio piloto sobre la confiabilidad, se concluye que la prueba está apta para su aplicación en el presente estudio.																							
Categorías	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Variable / Dimensiones</th> <th colspan="3">Categorías</th> </tr> <tr> <th>Saludable</th> <th>Por Mejorar</th> <th>No Saludable</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Clima organizacional</td> <td>84-112</td> <td>56-83</td> <td>28-55</td> </tr> <tr> <td>Potencial Humano</td> <td>33-34</td> <td>22-32</td> <td>11-21</td> </tr> <tr> <td>Diseño Organizacional</td> <td>27-36</td> <td>18-26</td> <td>9-17</td> </tr> <tr> <td>Cultura Organizacional</td> <td>24-32</td> <td>16-23</td> <td>8-15</td> </tr> </tbody> </table>	Variable / Dimensiones	Categorías			Saludable	Por Mejorar	No Saludable	Clima organizacional	84-112	56-83	28-55	Potencial Humano	33-34	22-32	11-21	Diseño Organizacional	27-36	18-26	9-17	Cultura Organizacional	24-32	16-23	8-15
Variable / Dimensiones	Categorías																							
	Saludable	Por Mejorar	No Saludable																					
Clima organizacional	84-112	56-83	28-55																					
Potencial Humano	33-34	22-32	11-21																					
Diseño Organizacional	27-36	18-26	9-17																					
Cultura Organizacional	24-32	16-23	8-15																					

Validez y confiabilidad del Cuestionario Valorativo del Compromiso Laboral. Aplicado internacionalmente con 18 reactivos comparando escalas a nivel internacional.

Ficha Técnica 2

Título:	Cuestionario Valorativo del Compromiso Laboral.
Autor:	Meyer y Allen (1991) /Adaptado por Castañeda 2021.
Año	2021
Aplicación	28 trabajadores del Hospital III EsSalud Virgen de la Puerta
Bases teóricas	Planteamientos de Meyer y Allen (1991) sobre las sub escalas del compromiso laboral en las organizaciones. El supuesto trabaja los componentes afectivos, compromiso continuo y compromiso normativo del comportamiento del trabajador.
Versión	Adaptación propia
Sujetos de aplicación	Trabajadores Hospital II EsSalud Víctor Lazarte Echegaray, 2021
Tipo de aplicación	Encuestas con abordaje persona a persona
Duración	7 minutos
Normas de puntuación	Se utiliza escala de Likert para las opciones de respuesta en una escala de 1 al 5. Al puntaje general se aplica una herramienta de tamizaje de la puntuación para establecer categorías de medición de la variable a nivel general.

Campos de aplicación	Trabajadores de salud del Hospital III EsSalud Víctor Lazarte EcheGARAY			
Validez	<p>Validez Interna</p> <p>El instrumento fue validado por (Arciniega y Gonzales, 2006) en México y por (Chiang et al, 2010) en Chile. Fue reestructurado para el presente estudio haciendo uso de los criterios de (OIT, 2019b) y La (OMS, 2020b)</p> <p>Validez de Contenido y estructura</p> <p>El instrumento fue validado por Jueces Expertos que bajo el formato de V-Aiken aplicaron los criterios de coherencia lógica, correspondencia, claridad, suficiencia, relevancia y pertinencia, obteniéndose un Coeficiente de concordancia positivo mayor del 90%. Los Jueces Expertos fueron:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Milagros Adriana Infantes Cruz - Erick Estrada Puicon -Segundo Guzmán Pérez -Vivien Anette Ramírez Meléndez - Evert Castillo Castro 			
Confiabilidad	Se realizó un estudio piloto en 28 trabajadores de salud encontrándose un Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados de ,902. Las correlaciones de los elementos fueron mayores ,400 y los valores de alfa de Cronbach por si es eliminado el elemento no sobrepasaron los niveles de referencia de la prueba. Los resultados de las medias promedio de la correlación intraclase es de ,901 que con 95% de confianza y 5% de error oscila entre ,839 a ,947 con una varianza bruta de 10,104, otorgando alta significancia a la prueba ,000.			
Conclusión	Estando a lo concordado por los Jueces Expertos y vistos los resultados de la prueba piloto, se concluye que la prueba es apta para su aplicación en el presente estudio			
Categorías	Variable	Categorías		
		Alto	Medio	Bajo
	Compromiso Laboral	66-90	42-65	18-41

3.5 Procedimientos:

Se realizaron todas las coordinaciones con las autoridades del Hospital III EsSalud Víctor Lazarte EcheGARAY, 2021, para la realización del presente estudio, obteniéndose autorización oficial para ello.

El personal fue abordado al azar en las instalaciones del establecimiento de salud sin interferir con su trabajo y en espacio libres dentro de la institución. Todos fueron informados sobre los objetivos y fines del estudio e invitados a cooperar voluntariamente en el uso del cuestionario. El 100% aceptó nuestra invitación y cuando comenzó la encuesta, nadie se fue después de completar todas las respuestas.

El tiempo promedio de la aplicación de la encuesta fue de 18 minutos. Estos estudios se califican directamente en computadoras usando códigos digitales patentados. Se contó con el apoyo del procesador estadístico español SPSS-V22.

3.6 Método de Análisis de Datos

Los resultados fueron analizados haciendo uso de frecuencias simples y ponderadas al establecerse razones cruzadas entre las variables. También fueron analizadas a través de los Coeficientes de Correlación de la Prueba estadística Spearman R, aceptado una significancia estadística $p < 0,05$ y los niveles de correlación: Bajos ($<, 250$), Moderado a bajo ($, > 250-$, < 450), Moderado a alto ($>, 450$ a $<, 650$) y Altos ($>, 650$). Se hizo uso del Spearman R por no existir una distribución de normalidad positiva de los resultados, como lo muestra la prueba de Kolmogorov Smirnov.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	,268	104	,000
Potencial Humano	,231	104	,000
Diseño Organizacional	,250	104	,000
Cultura de la Organización	,302	104	,000
Compromiso Laboral	,415	104	,000

3.7 Aspectos éticos

Este estudio incorpora los principios éticos recomendados por la Declaración de Helsinki y el Código de Conducta del Informe Belmont, adoptado y presentado por el CIOMS de la (OMS/OPS, 2005), el código de ética de la UCV, que son principios de respeto, seguridad y el derecho de los pacientes. El derecho a participar voluntaria y libremente en la investigación (OMS/OPS, 2015)

También se observaron los principios básicos relacionados con la reciprocidad y el beneficio mutuo ya que muchas veces son los investigadores quienes solicitan el apoyo de los trabajadores de salud para realizar estudios, a partir de su percepción de los fenómenos organizacionales y laborales (AMM, 2018). Además, se utilizó el programa tipográfico Turnitin como herramienta de control que sirvió como garantía de no plagio y de la originalidad de la investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Relación entre el clima organizacional con nivel de compromiso laboral en tiempos COVID-19, en el Hospital III EsSalud, Víctor Lazarte Echegaray, 2021.

Clima organizacional	Compromiso laboral							
	Alto		Media		Bajo		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Saludable	8	7,7	3	2,9	0	0,0	11	10,6
Por mejorar	0	0,0	50	48,1	0	0,0	50	48,1
No saludable	0	0,0	29	27,9	14	13,5	43	41,3
Total	8	7,7	82	78,8	14	13,5	104	100,0

Fuente: elaboración propia.

Valor Spearman	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
,617	,057	7,923	,000

La Tabla 1 señala que el compromiso laboral es Alto (7,7%), Medio (78,8%) y Bajo (13,5%), mientras que el clima organizacional es Saludable (10,6%), Por Mejorar (48,1%) y No Saludable (41,3%). Igualmente prueba que estas dos variables están correlacionadas significativamente ($p < 0,05$) en un nivel de Moderado a Alto ($S_p R = ,617$) y la mayor causa de la relación se encuentra entre un clima organizacional por mejorar y un compromiso laboral Medio (48,1%).

Tabla 2

Relación entre el clima organizacional en su dimensión de potencial humano, con el nivel de compromiso laboral en tiempos COVID-19, en el Hospital III EsSalud, Víctor Lazarte Echeagaray, 2021.

Potencial Humano	Compromiso laboral							
	Alto		Media		Bajo		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Saludable	7	6,7	14	13,5	0	0,0	21	20,2
Por mejorar	1	1,0	41	39,4	4	3,8	46	44,2
No saludable	0	0,0	27	26,0	10	9,6	37	35,6
Total	8	7,7	82	78,8	14	13,5	104	100,0

Fuente: elaboración propia.

Valor Spearman	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
,452	,072	5,117	,000

La Tabla 2 nos muestra que el compromiso laboral es Alto (7,7%), Medio (78,8%) y Bajo (13,5%), mientras tanto el clima organizacional, en su dimensión de Potencial Humano, es Saludable (20,2%), Por Mejorar (44,2%) y No Saludable (35,6%). Incluso muestra que una y otra variable están correlacionadas significativamente ($p < 0,05$) en un nivel de Moderado a alto ($SpR = ,452$) y, la razón cruzada de mayor peso en la relación se la encuentra entre un clima organizacional en su dimensión de capital humano por mejorar y un compromiso laboral Medio (39,4%).

Tabla 3

Relación entre el clima organizacional en su dimensión de diseño organizacional, con el nivel de compromiso laboral en tiempos COVID-19, en el Hospital III EsSalud, Víctor Lazarte Echegaray, 2021.

Diseño Organizacional	Compromiso laboral						Total	
	Alto		Media		Bajo			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Saludable	7	6,7	12	11,5	0	0,0	19	20,2
Por mejorar	1	1,0	45	43,3	4	3,8	50	48,1
No saludable	0	0,0	25	24,0	10	9,6	35	33,7
Total	8	7,7	82	78,8	14	13,5	104	100,0

Fuente: elaboración propia.

Valor Spearman	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
,469	,073	5,364	,000

La Tabla 3 indica que el compromiso laboral es Alto (7,7%), Medio (78,8%) y Bajo (13,5%), en tanto el clima organizacional en su dimensión de diseño organizacional es Saludable (20,2%), Por Mejorar (48,1%) y No Saludable (33,7%). También muestra que las ambas variables están correlacionadas significativamente ($p < 0,05$) en un nivel de Moderado a alto ($SpR = ,469$) y la razón cruzada de mayor peso en la relación se la encuentra entre un clima organizacional en su dimensión de diseño organizacional, por mejorar y, un compromiso laboral Medio (43,3%).

Tabla 4

Relación entre el clima organizacional en su dimensión de cultura organizacional, con el nivel de compromiso laboral en tiempos COVID-19, en el Hospital III EsSalud, Víctor Lazarte Echeagaray, 2021.

Cultura Organizacional	Compromiso laboral							
	Alto		Media		Bajo		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Saludable	7	6,7	4	3,8	0	0,0	11	10,6
Por mejorar	1	1,0	52	50,0	4	3,8	57	54,8
No saludable	0	0,0	26	25,0	10	9,6	36	34,6
Total	8	7,7	82	78,8	14	13,5	104	100,0

Fuente: elaboración propia.

Valor Spearman	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
,490	,083	5,680	,000

La Tabla 4 tiene como demostración que el compromiso laboral es Alto (7,7%), Medio (78,8%) y Bajo (13,5%), mientras que el clima organizacional en su dimensión de cultura organizacional es Saludable (10,6%), Por Mejorar (54,8%) y No Saludable (34,6%). Además, indica que las variables están correlacionadas significativamente ($p < 0,05$) en un nivel de Moderado a alto ($SpR = ,490$) y la razón cruzada de mayor peso en la relación se la encuentra entre un clima organizacional en su dimensión de cultura organizacional por mejorar y un compromiso laboral Medio (50,0%).

V. DISCUSIÓN

Al parecer el COVID-19 ha impactado fuertemente sobre las estructuras del clima organizacional y del compromiso laboral en el personal del Hospital III EsSalud Víctor Lazarte Echegaray, 2021. Los resultados que hemos obtenido dan una predominancia a los climas organizacionales que necesitan ser mejorados (48,1%) y un compromiso laboral Medio (78,8%) (Tabla 1). Antes del COVID-19 estos porcentajes no eran los “normales” porque siempre se obtenían percepciones altas del clima organizacional y del compromiso laboral. Al parecer las personas han sido tocadas emocionalmente haciendo que sus comportamientos no sean los mismos, a pesar de estar regulados por normas y valores morales que los impulsan, supuestamente, a hacer lo correcto y por eso se ganan el respeto de propios y extraños a la institución donde trabajan (García, Massoni y Villeval, 2020)

Al parecer se han roto los mecanismos que alientan a las personas a adoptar e interiorizar mecanismos de aplicación sociolaboral, trazados con pautas compartidas que motivan a las personas a hacer lo correcto o simplemente para evitar comportamientos que parecen incorrectos (Kappes, et al, 2018). Pero, estas pautas no son suficiente para la coyuntura actual, como está quedando demostrado en la predominancia de nuestros resultados, que indican que el potencial humano, diseño organizacional y las culturas organizacionales, como dimensiones de los climas organizacionales, están siendo percibido Por Mejorar (44,2%, 48,1% y 54,8% respectivamente) (Tablas: 2, 3 y 4) y, por lo visto el COVID-19 está fomentando comportamiento orientados a conseguir alguna ganancia de otra persona, o de situaciones específicas como las asociadas a la cooperación o colaboración en el trabajo. Esto puede ser explicable, sólo si estuviera avanzando entre los trabajadores una competencia inversa de pensamiento de suma cero. La premisa al parecer es cuidarse uno mismo y salvarse de los riesgos de contraer el COVID-19, para evitar el contagio de su familia y grupo social (Meegan, 2010; OIT, 2019a).

El pensamiento de suma cero encaja incómodamente con la naturaleza humana de protegerse a uno mismo y a sus círculos más cercanos de la infección pandémica,

donde la infección de otra persona es una amenaza. El pensamiento de suma cero significa que, si bien podría ser psicológicamente convincente mostrar comportamientos preventivos de bioseguridad, más allá de lo necesario (uso de mascarillas, vacunas, desinfectantes, EPP, etc.) hacer podría ser contraproducente, toda vez que necesitamos interactuar en, con y durante la atención al paciente, especialmente al paciente COVID-19 (OMS, 2020b; Glenza 2020; Montemurro, 2020).

Al parecer el personal no está dispuesto a sacrificar nada planteando desafíos existenciales para los encargados de gestionar las políticas de trabajo interno. Esto intentaron explicar autores como Enciso en España (2020) y Peña et al (2021) en México al reportar resultados similares al nuestro en cuanto a clima organizacional y compromiso laboral en tiempos COVID-19. Sin embargo, en Perú, pese a encontrar también resultados similares, Quimi (2021), Regalado (2020) y >Donaire y Poma (2020), sostuvieron que dichos resultados obedecían a las presiones del contexto externo y a las diferencias culturales ya que el personal de salud mostraba la preferencia por salvar vidas jóvenes sacrificando ancianos. Lo más insólito fue que estos comportamientos eran justificados porque estaban alineados con la confianza del público y de los pacientes (OMS, 2020b).

Para nosotros en salud, no caben los juicios utilitarios y toda vida debe ser respetada y respetado también el trabajo en salud desde todo tipo de áreas de intervención. Las tomas de decisiones apartadas de las normas deontológicas deben quedar para sociedades tribales que no entienden del principio ético de la igualdad o de no hacer daño como lo destacaron desde el comienzo de la pandemia y vistos estos comportamientos incluso en EE.UU. (Funk, Hefferon, Kennedy y Johmson 2019).

Detrás de tales decisiones erradas, no hay compensaciones que valgan, a pesar que lo promuevan organismos y agencias gubernamentales (OIT, 2020a; Alharomaian, 2020). Es mejor caminar de la mano de decisiones morales, aunque impliquen incertidumbres ya que no es seguro que las interacciones sociales de este tipo infecten a otros. Las personas pueden estar dispuestas a hacer sacrificios

por los demás, sobre todo cuando los beneficios son inciertos, pero, todo allí son escenarios hipotéticos que alientan a las personas a hacer sacrificios no válidos y/o que nos colocan en la situación de juzgar a los demás por comportarse de manera egoísta, por lo tanto, centrarse en los peores escenarios, incluso si son inciertos, puede alentar a las personas a cometer errores (Alharomaian, 2020).

Pero, las acciones dañinas se juzgan con más dureza que las interacciones dañinas y se culpa más a causar daño al desviarse del status que a dañar por defecto. Esto plantea la necesidad de replantear las decisiones activas, en lugar de decisiones pasivas o predeterminadas, puede hacer que tales comportamientos sean menos aceptables (Bárcenas, 2020).

Evitar los comportamientos de suma cero, es una tarea institucional, requiere de una cooperación a gran escala. El problema es que, por definición, se reclama que las personas (trabajadores de salud) asuman un costo individual para beneficiar a otras personas (pacientes o usuarios). Esto debe ser una práctica institucional, en especial si existe un conflicto entre el interés propio a corto plazo y el interés colectivo a más largo plazo (Vinck et al, 2019).

Además, en esta pandemia, hay varios colectivos (especialmente familiares), que pueden tomar decisiones de cooperación desafiantes. Desde una perspectiva evolutiva, extender el interés propio para amparar y promocionar el bienestar de los individuos de la institución o familia debe ser un pequeño paso ya que aumenta la aptitud negativa dentro del clima organizacional y del compromiso laboral (Alsan y Wanamaker, 2018).

Pero en el mundo se han practicado, en todo lo que va de la pandemia, una gran cantidad de sanciones o se ha propuesto y otorgado otra cantidad similar de recompensas, polarizando los comportamientos de acuerdo a las formas en que son planteados los intereses o los compromisos laborales para la cooperación y la colaboración en los juegos económicos de la atención de la salud. Esto sugiere consecuencias futuras irremediables que han de impactar de una u otra forma en los climas organizacionales y en los compromisos laborales (Yang et al, 2018).

Las sociedades tienen mecanismos de defensa frente a ello y uno de ellos es la transparentación de los procesos de atención utilizando las intervenciones basadas en la observabilidad y la aplicación de normas descriptivas que son altamente efectivas para aumentar el comportamiento cooperativo en los juegos de la persuasión, para que se realicen cambios de comportamientos y se siga las políticas de salud, destinadas a la contención, prevención o predicción de la evolución y transformación futura de la pandemia (Romano, Chebado y Levi, 2020).

VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación moderado a alto y una significancia estadística ($S_p R = ,617$; sig. = ,000 / $p < 0,05$) entre el clima organizacional (por mejorar en un 48,1%) con nivel de compromiso laboral (Medio en un 78,8%) en tiempos COVID-19, en el Hospital III EsSalud, Víctor Lazarte EcheGARAY, 2021.
2. Existe relación moderado a alto y una significancia estadística ($S_p R = ,452$; sig. = ,000 / $p < 0,05$) entre el clima organizacional en su dimensión de Potencial humano (por mejorar en un 44,2%), con nivel de compromiso laboral, en tiempos COVID-19, en el Hospital III EsSalud, Víctor Lazarte EcheGARAY, 2021.
3. Existe relación moderado a alto y una significancia estadística ($S_p R = ,469$; sig. = ,000 / $p < 0,05$) entre el clima organizacional en su dimensión de diseño organizacional (por mejorar en un 48,1%), con el nivel de compromiso laboral en tiempos COVID-19, en el Hospital III EsSalud, Víctor Lazarte EcheGARAY, 2021.
4. Existe relación moderado a alto y una significancia estadística ($S_p R = ,490$; sig. = ,000 / $p < 0,05$) entre el clima organizacional en su dimensión de cultura organizacional (por mejorar en un 54,8%), con nivel de compromiso laboral, en tiempos COVID-19, en el Hospital III EsSalud, Víctor Lazarte EcheGARAY, 2021.

VII. RECOMENDACIONES

A las autoridades EsSalud

1. Evitar los comportamientos negativos de suma cero promoviendo la cooperación a gran escala. El objeto es beneficiar a toda persona sin anteponer conflicto de interés personales y colectivos.
2. Transparentar los procesos de atención convirtiéndolos en campos de interacción observables. El objeto es hacer de los procesos de atención dinámicas menos desafiantes, abiertas a la evolución y transformación positiva de los compromisos laborales.
3. Practicar políticas de gestión menos centradas en posturas opuestas entre los beneficios y las sanciones. El objeto es aplicar criterios de racionalidad para mejorar comportamientos y no motivar comportamientos de suma cero en cualquier dirección.

REFERENCIAS

- Aharomaian A. (2020). Ya nada será igual en América Latina después del COVID-19. *Revista Institucional del CELATS: Año 2. N° 11-16.* – marzo, 2020 (revista bimestral)
- Alsan, M. y Wanamaker, M. (2018). Tuskegee y la salud de los hombres negros. *QJ Econ.* **133**, 407–455 (2018). [Artículo de PubMed Google Académico](#)
- AMM (Asociación Médica Mundial). (2017). Declaración de Helsinki de la AMM – Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. Recuperado en: <https://www.wma.net/es/policias-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>
- Arciniega L y Gonzales L (2006). What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment? *Revista de Psicología Social*, 2006, 21 (1), 35-50.
- Bárcenas I. (2020). Influencia de la pandemia por COVID-19 en el clima organizacional de un laboratorio del municipio de chimú córdoba: argentina: universidad de córdoba.
- Bäuerle A, Teufel M, Musche V, Weismüller B, Kohler H, Hetkamp M, Dörrie N, Schweda A, EM de Skoda. (2020). Aumento de la ansiedad generalizada, la depresión y la angustia durante la pandemia de COVID-19: un estudio transversal en Alemania. *J Salud Pública (Oxf)*. 2020 Noviembre 23;42(4):672-678. doi: 10.1093/pubmed/fdaa106. PMID: 32657323; PMCID: PMC7454766.
- Brailon A. (2020). Falta de transparencia durante la pandemia de COVID-19: Nutriendo una crisis futura y más devastadora. *Infectar Control Hosp*

Epidemiol. 2021 Abril;42(4):497-498. doi: 10.1017/ice.2020.271. Epub 2020 Junio 3. PMID: 32489164; PMCID: PMC7294075.

CAF (Banco de Desarrollo de América Latina) (2021). Policy Brief # 8. Tecnología para la integridad en tiempos del COVID-19: Transparencia e integridad pública. CAF: En On Line. disponible en: https://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1542/Tecnologia_para_la_integridad_en_tiempos_del_COVID-19.pdf?sequence=1&isAllowed=y

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2020). El desafío social en tiempos del COVID-19. Informe Especial COVID-19, N ° 3 [en línea] https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45527/5/S2000325_es.pdf.

CIDH (Corte Interamericana de Derechos Humanos) (2020), Declaración de la Corte Interamericana de Derechos Humanos 1/20. COVID-19 y Derechos Humanos: Los problemas y desafíos deben ser abordados con perspectiva de derechos humanos y respetando las obligaciones internacionales. Recuperado de https://www.corteidh.or.cr/tablas/alerta/comunicado/declaracion_1_20_ESP.pdf.

Culma, B., Londoño, D., García, y Tabares, D. (2020). La Cultura y el Clima de las Organizaciones en Época del Confinamiento a Causa del Covid-19. CIE. Vol. 1. (9), 45-56.

Chalmers R, Brannan GD. Cultura Organizacional. 30 de mayo de 2021. En: StatPearls [Internet]. Treasure Island (FL): StatPearls Publishing; 2021 Ene—. PMID: 32809378.

Chiang, M., Nuñez, A., Martín, M. & Salazar, M. (2010). Compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con el Clima Organizacional: Análisis de género y edad. Universidad de BioBio, Chile.

Chiavenato I. (2004). Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones. 3º Edic. México: Mc Graw Hill.

Donayre B y Poma M (2020) Gestión de compras y compromiso laboral en el marco de la pandemia del covid-19 en el instituto de salud niño san Borja, 2020. Perú. UCV.

El País. (2020). La crisis del Coronavirus: El virus que bloquea al mundo. Disponible en https://elpais.com/sociedad/2020/03/06/actualidad/1583521165_442049.htm.

Enciso E. (2020). Mediación del clima organizacional, liderazgo transformacional y el compromiso organizacional. España: Universidad de Almería. Disponible: <http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/10888/ENCISO%20FORER%20ELEONORA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Erquicia J, Valls L, Barja A, Gil S, Miquel J, Leal-Blanquet J, Schmidt C, Checa J, Vega D. (2020). Impacto emocional de la pandemia de Covid-19 en los trabajadores sanitarios en uno de los brotes de infección más importantes de Europa. *Med Clin (Barc)*. 2020 Noviembre 27;155(10):434-440. Inglés, Español. doi: 10.1016/j.medcli.2020.07.006. Epub 2020 Julio 25. PMID: 32951884; PMCID: PMC7381886.

Kappes, A. et al. (2018). La incertidumbre sobre el impacto de las decisiones sociales aumenta el comportamiento prosocial. *Nat. Tararear. Behav.* **2**, 573–580 (2018). [PubMed](#) [PubMed Central](#) [Artículo](#) [Google Académico](#)

Funk, C., Hefferon, M., Kennedy, B. & Johnson, C. *Confianza y desconfianza en las opiniones de los estadounidenses sobre los expertos científicos*. Pew Research Center Science &

Society <https://www.pewresearch.org/science/2019/08/02/trust-and-mistrust-in-americans-views-of-scientific-experts/> (2019).

García, T., Massoni, S. y Villeval, MC. (2020). Ambigüedad y comportamiento impulsado por excusas en las donaciones caritativas. *EUR. Econ. Rev.* **124**, 103412 (2020). [Artículo](#) [Google Scholar](#)

Glenza, J. (2020). El personal médico pide máscaras en las redes sociales en medio de la crisis del coronavirus. [en línea] The Guardian. Obtenido el 23 de agosto de 2020 de <https://www.theguardian.com/world/2020/mar/24/coronavirus-medical-staff-beg-for-masks-social-media>

Global Health 50/50. (2020). El Informe Global Health 50/50 2020: poder, privilegio y prioridades. Marzo de 2020. <https://globalhealth5050.org/2020report/>

Hernández-Sampieri R. y Mendoza C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.

Hoff T, Lee DR, Prout K. Compromiso organizacional entre los médicos: Una revisión sistemática de la literatura. 2021 Mayo;34(2):99-112.doi:10.1177/0951484820952307. Epub 2020 Octubre 6. PMID: 33021395.

Hopman J, Allegranzi B, Mehtar S. (2020). Gestión del COVID-19 en países de ingresos bajos y medianos. *JAMA.* 2020; 16; doi:10.1001/jama.2020.4169. [\[PubMed\]](#) [\[CrossRef\]](#) [\[Google Scholar\]](#)

Jalali MS, DiGennaro C, Sridhar D. (2020). Evaluación de la transparencia de los modelos COVID-19. *Lanceta Glob Salud.* 2020 Diciembre;8(12):e1459-e1460. doi: 10.1016/S2214-109X(20)30447-2. Epub 2020 Octubre 27. Fe de

erratas en: Lancet Glob Health. 2020 Diciembre;8(12):e1472. PMID: 33125915; PMCID: PMC7833180.

Jahangiri R, Derakhshani N, Raeissi P, Alipour S, Ghasemyani S. (2021). Evaluation of the Status of Organizational Culture among Hospital Staff in Iran: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Hosp Top.* 2021 Julio-Septiembre;99(3):107-118. doi: 10.1080/00185868.2020.1870907. Epub 2021 Enero 15. PMID: 33448910.

Lee EWJ, Zheng H, Aung HH, Seidmann V, Li C, Aroor MR, Lwin MO, Ho SS, Theng YL. (2021). Examining Organizational, Cultural, and Individual-Level Factors Related to Workplace Safety and Health: A Systematic Review and Metric Analysis. *Salud Commun.* 2021 Mayo;36(5):529-539. doi: 10.1080/10410236.2020.1731913. Epub 2020 Marzo 9. PMID: 32146838.

Meegan, DV Sesgo de suma cero: competencia percibida a pesar de recursos ilimitados. *Frente. Psychol.* 1 , 191 (2010). [PubMed](#) [PubMed Central](#) [Artículo](#) [Google Académico](#)

Meyer, JP, Allen, NJ. (1991). Una conceptualización de tres componentes del compromiso organizacional. *Hum Resour Manag Rev* 1991; 1: 61–89. [| de Google Scholar](#) [Referencia cruzada](#)

MINSA (2011). Cultura organizacional: RM N° 468-2011/MINSA.

Montemurro, N. (2020). El impacto emocional del COVID-19: Desde personal médico a la gente común. *Comportamiento e inmunidad cerebral*, 87, 23-24. <https://doi.org/10.1016/j.bbi.2020.03.032>

Nelson WA, Taylor E, Walsh T. (2020). Building an Ethical Organizational Culture. *Health Care Manag (Frederick)*. 2020 Octubre/Diciembre;39(4):168-174. doi: 10.1097/HCM.0000000000000304. PMID: 33079768.

NU (Naciones Unidas) (2020). Informe: El impacto del covid-19 en América Latina y el Caribe. [https://www.NUSG%20Policy%20brief%20COVID%20LAC%20\(Spanish\)10%20July0.pdf](https://www.NUSG%20Policy%20brief%20COVID%20LAC%20(Spanish)10%20July0.pdf)

OEA (Organización de Estados Americanos) (2020): minimizar los riesgos de corrupción, uso excesivo de los poderes de emergencia durante la crisis de COVID-19. THU, MAY 21, 2020 15:00 CET. Disponible en: <https://www.transparency.org/es/press/oas-minimize-corruption-risks-excessive-use-of-emergency-powers-during-covid-19-crisis-1>

OIT. (International Labor Organization) (2019a). Working for a brighter future (Global Commission on the Future of Work, Geneva).

OIT. (International Labor Organization) (2019b). Health and Safety at the Center of the Future of Work: Leverage 100 Years of Experience. Available at: <https://www.ilo.org/global/publications/lang--es/index.htm>.

OIT. (Organización Internacional del Trabajo) (2020a). El resultado de la Cumbre mundial de la OIT sobre la COVID-19 y el mundo del trabajo. 22 de julio de 2020. Disponible en: www.globalsummit.ilo.org/es

OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2020b). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2020.

OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2020c). Covid-19 y el mundo del trabajo: repercusiones y respuestas. 18 de marzo de 2020 [en línea] https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/dcomm/documents/briefingnote/wcms_739158.pdf

Organización Mundial de la Salud [Internet]. (2020a). Puertos de paso de inmunidad en el contexto de COVID-19. Obtenido el 21 de agosto de 2020 de

<https://www.who.int/news-room/commentaries/detail/immunity-passports-in-the-context-of-covid-19>

Organización Mundial de la Salud [Internet]. (2020b). Ginebra: la escasez de equipos de protección personal pone en peligro a los trabajadores de la salud en todo el mundo. Obtenido el 3 de marzo de 2020 de [https://www.who.int/news-room/detail/03-03-2020-short age-of-personal-protectionequipment-endangering-ealth workerswide](https://www.who.int/news-room/detail/03-03-2020-short-age-of-personal-protectionequipment-endangering-ealth-workerswide)

OMS/OPS (Organización Mundial de la Salud / Organización Panamericana de la Salud) (2005). Pautas éticas para la investigación relacionada con la salud con seres humanos. Elaborada por el Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas (CIOMS) en colaboración con la Organización Mundial de la Salud. OMS/OPS, Ginebra.

OPS/OMS (2020). Reorganización y expansión progresiva de los servicios de salud para la respuesta a la pandemia de COVID-19. Washington, D.C: OPS. Disponible en <https://www.paho.org/en/technical-documents-coronavirus-disease-covid-19>.

Orihuela E (2020) Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal en tiempos del COVID-19. Centro de Salud Puente Chao, 2020.Peru. UCV.

Peña-Robles L., Martínez-Melendres B., Méndez-Magaña A.C. (2021). Organizational commitment and work attitude of health personnel during the COVID-19 (SARS-CoV-2) pandemic. JALISCO 4 COVID.ind Health Magazine. available https://ssj.jalisco.gob.mx/sites/ssj.jalisco.gob.mx/files/revista_saludjalisco_4_edicion_especial_2021_0.pdf#page=16.

Quemaduras KEA, Pattani R, Lorens E, SE de Straus, Hawker GA. El impacto de la cultura organizacional en la realización profesional y el agotamiento en un departamento académico de medicina. PLoS uno. 2021 Junio 9;16(6):

e0252778. doi: 10.1371/journal.pone.0252778. PMID: 34106959; PMCID: PMC8189486.

Quimi M (2021) Compromiso laboral, resiliencia y síndrome de burnout en personal sanitario del Hospital Sagrado Corazón de Jesús, en tiempos de covid-19, 2020. Perú. UCV.

Regalado D (2020) El clima organizacional y su influencia en el compromiso laboral en el hospital san Bartolomé, lima 2020. Perú. UCV.

Reynaldos-Grandón K. (2020). Cambio y Liderazgo: aprendizaje organizacional en tiempos de pandemia. Rev Med Chil. 2020 Septiembre;148(9):1375-1377. Español. doi: 10.4067/S0034-98872020000901375. PMID: 33399719.

Romano CM, Chebabo A y Levi J.E. (2020). Pasado, presente y futuro de COVID-19: Una revisión. Revista Brasileña de Investigación Médica y Biológica. Versión impresa Issn 0100-879X Versión en línea Issn 1414-431X. Braz J Med Biol Res vol.53 no.9 Ribeirão Preto 2020 Epub 24 de julio de 2020. <https://doi.org/10.1590/1414-431x202010475>. [Crossref](#). se abre en una nueva pestaña

Sánchez C (2020) Clima organizacional y satisfacción laboral del personal d salud en tiempos del covid-19. Hospital distrital santa Isabel-2020. Perú. UCV.

Transparencia Internacional (2020). OEA: Minimizar los riesgos de corrupción, uso excesivo de los poderes de emergencia durante la crisis del COVID-19. Recuperado de <https://www.transparency.org/es/press/oasminimizecorruptionrisksexcessivouseofemergencypowersduringcovid-19crisis1>

Vaquedano A, Flores M y Morán M (2020). ¿Cómo se encuentra el clima organizacional en las empresas de El Salvador en tiempos de pandemia

COVID-19?.

<file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/10585-Texto%20del%20art%C3%ADculo-38891-1-10-20201215.pdf>

Vinck, P., Pham, PN, Bindu, KK, Bedford, J. & Nilles, EJ (2019). Confianza institucional y desinformación en la respuesta al brote de ébola de 2018-19 en Kivu del Norte, República Democrática del Congo: una encuesta basada en la población. *Lancet Infect. Dis.* **19**, 529–536 (2019). [Artículo de PubMed Google Académico](#)

Wang, Q, Weng, Q, Jiang, Y. (2020). ¿Cuándo conduce el compromiso organizacional afectivo al desempeño laboral? integración de la perspectiva de recursos. *J Carrera Dev* 2020; 47: 380–393. [| de Google Scholar Sage Journals | ISI](#)

Whitebird RR, Solberg LI, Bergdall AR, López-Solano N, Smith-Bindman R. (2021). Barriers to CT Dose Optimization: The Challenge of Organizational Change. *Acad Radiol.* 2021 Marzo;28(3):387-392. doi: 10.1016/j.acra.2020.02.016. Epub 2020 Abr 9. PMID: 32278691.

Yang, X.-F., Pavarini, G., Schnall, S. & Immordino-Yang, MH (2018). Mirar hacia la virtud: evitar la mirada facilita las construcciones morales a través de activaciones posteromediales. *Soc. Cogn. Afectar. Neurosci.* **13**, 1131-1139 (2018). [PubMed PubMed Central Google Scholar](#)

Zhang St, Chen J, Afshar A, Alvarez A, Dai H, Li J y Patty R. (2020a). Sucumbiendo a la pandemia COVID-19: los trabajadores sanitarios no están satisfechos y tienen la intención de dejar sus puestos de trabajo. *International Journal of Mental Health and Addiction* <https://doi.org/10.1007/s11469-020-00418-6>

Zhang SX, Sun S, Afshar Jahanshahi A, Alvarez-Risco A, Ibarra VG, Li J, et al. (2020b). Desarrollar y probar una medida del apoyo organizacional de COVID-19 a los trabajadores de la salud: resultados de Perú, Ecuador y

Bolivia. *Psychiatr Res.* (2020) 291: 113174. doi: 10.1016 /
j.psychres.2020.113174

Zhang J, Zhang R. (2020). COVID-19 in China: Power, Transparency and Governance in Public Health Crisis. *Sanidad (Basilea)*. 2020 Agosto 22;8(3):288. doi: 10.3390/healthcare8030288. PMID: 32842607; PMCID: PMC7551406.

ANEXOS

ANEXO 1 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición/ Categorías
Clima organizacional	El clima organizacional se define como la calidad o la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización, que influye poderosamente en el comportamiento laboral de las personas.	Resultado de la aplicación de la prueba a través del instrumento elaborado bajo los supuestos teóricos de (Robbins 1994) y el (MINSAL 2011)	Potencial Humano	- Innovación - Liderazgo - Recompensa - Confort	Ordinal: Saludable (33 - 44) Por mejorar (22 - 32) No saludable (11 - 21)
			Diseño organizacional	- Toma de decisiones - Remuneración Estructura - Comunicación organizacional	Ordinal: Saludable (27 - 36) Por mejorar (18 - 26) No saludable (9 - 17)
			Cultura de la organización	- Conflicto y cooperación - Motivación - Identidad	Ordinal: Saludable (24 - 32) Por mejorar (16 - 23) No saludable (8 - 15)
Compromiso laboral	El compromiso laboral se define como la forma estructurada de la motivación personal para alcanzar elevados fines a partir del desempeño organizacional	Resultado de la aplicación de la prueba a través del instrumento elaborado por Meyer y Allen (1991), adaptado por Larico, 2018	Nivel del compromiso laboral	Afectivo: Lazos, emociones y sentido de pertenencia Continuidad: Conveniencia y permanencia Normativo: Retribución	Ordinal: Alto (66-90) Medio (42-65) Bajo (18-41)

ANEXO 2

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Relación entre clima organizacional y el nivel de compromiso laboral en tiempos COVID-19. Hospital III EsSalud, Víctor Lazarte Echegaray, 2021.

ESCALA VALORATIVA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL (Minsa – 2011)

Estimado trabajador/a ante usted tiene un conjunto de afirmaciones sobre el clima organizacional en la institución. Las alternativas de respuestas ante usted expuestas, solo representan opiniones sobre el tema, en consecuencia, no hay respuestas buenas o malas, solo son opiniones que nos permiten valorar el clima organizacional en la institución, en consecuencia, se le pide pueda responder de acuerdo con la alternativa que más se identifica, gracias.

Categorías de respuestas

Nunca = 1

A veces = 2

Frecuente- mente= 3

Siempre= 4

	POTENCIAL HUMANO	1	2	3	4
1	La innovación es característica de nuestra organización.				
2	Mis compañeros del trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.				
3	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.				
4	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.				
5	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.				
6	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización				
7	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.				
8	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.				
9	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.				
10	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.				
11	La limpieza de los ambientes es adecuada				
	DISEÑO ORGANIZACIONAL	1	2	3	4
12	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.				
13	En mi organización participo en la toma de decisiones.				
14	Mi salario y beneficios son razonables.				
15	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.				
16	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.				
17	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.				
18	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.				
19	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.				
20	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.				
	CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN	1	2	3	4
21	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.				
22	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.				
23	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.				
24	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer.				
25	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.				
26	Estoy comprometido con mi organización de salud.				
27	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.				

28	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.				
----	--	--	--	--	--

CATEGORIZACIÓN DE LA MEDICIÓN DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nivel	Potencial humano	Diseño organizacional	Cultura de la organización	Rango de puntuación
Clima saludable	33 - 44	27 - 36	24 - 32	84 – 112
Clima por mejorar	22 - 32	18 - 26	16 - 23	56 – 83
Clima no saludable	11 - 21	9 - 17	8 - 15	28 - 55

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Relación entre clima organizacional y el nivel de compromiso laboral en tiempos COVID-19. Hospital III EsSalud, Víctor Lazarte Echegaray, 2021.

ESCALA VALORATIVA DEL COMPROMISO LABORAL, DE MEYER Y ALLEN (1991), ADAPTADO POR LARICO, 2018

Estimado trabajador/a ante usted tiene un conjunto de afirmaciones sobre su nivel compromiso laboral. Las alternativas ante usted expuestas, solo representan opiniones, en consecuencia, no hay respuestas buenas o malas solo son opiniones que nos permiten valorar el nivel de compromiso laboral en la institución, en consecuencia, se le pide pueda responder de acuerdo con la alternativa que más se identifica, gracias.

Categorías de respuestas

Totalmente en desacuerdo = 1 En Desacuerdo = 2 Indiferentes = 3
De Acuerdo = 4 Totalmente de Acuerdo

	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.					
2	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.					
3	Esta organización significa mucho para mí.					
4	No me siento como "parte de la familia" en mi organización.					
5	No me siento parte de mi organización.					
6	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.					
7	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.					
8	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.					
9	Esta organización merece mi lealtad.					
10	No siento ningún compromiso de permanecer en mi trabajo actual.					
11	No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con los demás trabajadores.					
12	Le debo muchísimo a mi organización.					
13	Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.					
14	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.					
15	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.					
16	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.					
17	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.					
18	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.					

CATEGORIZACIÓN DE LA MEDICIÓN DE LA VARIABLE COMPROMISO LABORAL

Variable	Alto	Medio	Bajo
Compromiso Laboral	66-90	42-65	18-41

ANEXO 3

CÁLCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

$$n' = \frac{NZ^2 * p (1-p)}{(N-1) E^2 + Z^2 * p (1-p)}$$

Donde

E = Error esperado: 0.04 (4%)

p = Confianza: 95%. La satisfacción de la prueba piloto, realizada en enero del 2021, reporta 95% de satisfacción.

Z = 3,8416 (1.96 con nivel de significancia estadística < 5%)

N = Población: 1178

$$n' = \frac{1,178 (3,8416)^2 * 0,95 (1-0,95)}{(1,177) (0.0016) + 3,8416^2 * 0,95 (1-0,95)}$$

$$n' = \frac{214.956728}{2.065676}$$

$$n' = 104,06120224081$$

$$n' = 104$$

ANEXO 4
VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

EXPERTO N°

DATOS GENERALES

Respetado Juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Relación entre clima organizacional y el nivel de compromiso laboral en tiempos COVID-19. Hospital III EsSalud, Víctor Lazarte Echegaray, 2021**” que hace parte de la investigación. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Nombres y apellidos del juez:
2. Formación académica:
3. Áreas de experiencia profesional:
4. Tiempo: cargo actual:
5. Institución:
6. Objetivo de la investigación: Determinar la relación entre el clima organizacional y el nivel de compromiso laboral en tiempos COVID-19 en el Hospital III EsSalud, Víctor Lazarte Echegaray, 2021.
7. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VARIABLES	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones	
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		Claridad			
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Variable N° 01: CLIMA ORGANIZACIONAL	1.POTENCIAL HUMANO	1. La innovación es característica de nuestra organización.										
		2. Mis compañeros del trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.										
		3. Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.										
		4. Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.										
		5. Mi jefe está disponible cuando se le necesita.										
		6. Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización										
		7. Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.										
		8. Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.										
		9. Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.										
		10. En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.										
		11. La limpieza de los ambientes es adecuada										

Variable N° 02: COMPROMISO LABORAL	2. DISEÑO ORGANIZACIONAL	12. Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.																			
		13. En mi organización participo en la toma de decisiones.																			
		14. Mi salario y beneficios son razonables.																			
		15. Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.																			
		16. Las tareas que desempeño corresponden a mi función.																			
		17. Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.																			
		18. Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.																			
		19. Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.																			
	3. CULTURA ORGANIZACIONAL	20. Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.																			
		21. Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.																			
		22. Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.																			
		23. Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.																			
		24. Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer.																			
		25. Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.																			
		26. Estoy comprometido con mi organización de salud.																			
		27. Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.																			
	NIVEL DE COMPROMISO LABORAL	28. Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.																			
		29. Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.																			
		30. Realmente siento los problemas de mi organización como propios.																			
		31. Esta organización significa mucho para mí.																			
32. No me siento como "parte de la familia" en mi organización.																					
33. No me siento parte de mi organización.																					
34. No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.																					
35. Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.																					
36. Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.																					
37. Esta organización merece mi lealtad.																					
38. No siento ningún compromiso de permanecer en mi trabajo actual.																					
39. No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con los demás trabajadores.																					
40. Le debo muchísimo a mi organización.																					

	41. Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.									
	42. Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.									
	43. Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.									
	44. Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.									
	45. Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.									
	46. Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.									

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular () b) buena () c) muy buena ()

Fecha: / /

Firma del JUEZ EXPERTO(A)
DNI:

ANEXO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

EXPERTO Nº 1

DATOS GENERALES

Respetado Juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Relación entre clima organizacional y el nivel de compromiso laboral en tiempos COVID-19. Hospital III EsSalud, Víctor Lazarte Echegaray, 2021" que hace parte de la investigación. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Nombres y apellidos del juez: Milagros Adriana Infantes Cruz
2. Formación académica: Maestra en Gestión Pública
3. Áreas de experiencia profesional: Clínica y Educativa
4. Tiempo: 6 años Cargo actual: Coordinadora de Consultorio Psicológico – Ucv Chepén
5. Institución: Universidad Cesar Vallejo
6. Objetivo de la investigación: Determinar la relación entre el clima organizacional y el nivel de compromiso laboral en tiempos COVID-19 en el Hospital III EsSalud, Víctor Lazarte Echegaray, 2021.
7. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VARIABLES	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones	
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		claridad			
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Variable Nº 01: CLIMA ORGANIZACIONAL	1. POTENCIAL HUMANO	1. La innovación es característica de nuestra organización.	X		X		X		X			
		2. Mis compañeros del trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	X		X		X		X			
		3. Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	X		X		X		X			
		4. Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	X		X		X		X			
		5. Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	X		X		X		X			
		6. Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	X		X		X		X			
		7. Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	X		X		X		X			
		8. Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	X		X		X		X			
		9. Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	X		X		X		X			
		10. En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	X		X		X		X			
		11. La limpieza de los ambientes es adecuada.	X		X		X		X			
	2. DISEÑO ORGANIZACIONAL	12. Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	X		X		X		X			
		13. En mi organización participo en la toma de decisiones.	X		X		X		X			

3. CULTURA ORGANIZACIONAL	14	MI salario y beneficios son razonables.	X	X	X	X		
	15	MI remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	X	X	X	X		
	16	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	X	X	X	X		
	17	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	X	X	X	X		
	18	MI jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	X	X	X	X		
	19	MI jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	X	X	X	X		
	20	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	X	X	X	X		
	21	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	X	X	X	X		
	22	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando los necesito.	X	X	X	X		
	23	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	X	X	X	X		
	24	MI centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hace.	X	X	X	X		
	25	MI jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	X	X	X	X		
	26	Estoy comprometido con mi organización de salud.	X	X	X	X		
	27	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	X	X	X	X		
28	MI contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	X	X	X	X			
NIVEL DE COMPROMISO LABORAL	29	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	X	X	X	X		
	30	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	X	X	X	X		
	31	Esta organización significa mucho para mí.	X	X	X	X		
	32	No me siento como "parte de la familia" en mi organización.	X	X	X	X		
	33	No me siento parte de mi organización.	X	X	X	X		
	34	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.	X	X	X	X		
	35	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	X	X	X	X		
	36	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	X	X	X	X		
	37	Esta organización merece mi lealtad.	X	X	X	X		
	38	No siento ningún compromiso de permanecer en mi trabajo actual.	X	X	X	X		
	39	No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con los demás trabajadores.	X	X	X	X		
	40	Le debo muchísimo a mi organización.	X	X	X	X		
	41	Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.	X	X	X	X		
	42	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	X	X	X	X		
	43	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	X	X	X	X		

Variable N° 62: COMPROMISO LABORAL

	44. Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.	X		X		X		X	
	45. Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	X		X		X		X	
	46. Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.	X		X		X		X	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular () b) buena () c) muy buena (X)

Fecha: 19 / 06 / 2021



Milagros A. Infantes Cruz
 PSICÓLOGA
 C. P. P. 27281

Firma del JUEZ EXPERTO(A)
 DNI: 48304271

ANEXO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

EXPERTO Nº 2

DATOS GENERALES

Respetado Juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Relación entre clima organizacional y el nivel de compromiso laboral en tiempos COVID-19. Hospital III EsSalud, Victor Lazarte Echegaray, 2021" que hace parte de la investigación. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Nombres y apellidos del juez: Vivien Arnette Ramirez Meléndez
2. Formación académica: Obstetra - Ms en Gestión de los Servicios de la Salud
3. Áreas de experiencia profesional: Asistencial - Auditoría
4. Tiempo: 5 años cargo actual: Obstetra asistencial
5. Institución: CLAS PARACHIQUE-LA BOCONA-CONSTANTE
6. Objetivo de la investigación: Determinar la relación entre el clima organizacional y el nivel de compromiso laboral en tiempos COVID-19 en el Hospital III EsSalud, Victor Lazarte Echegaray, 2021.
7. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VARIABLES	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable Nº 01: CLIMA ORGANIZACIONAL	1.POTENCIAL HUMANO	1. La innovación es característica de nuestra organización.	X		X		X		X		
		2. Mis compañeros del trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	X		X		X		X		
		3. Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	X		X		X		X		
		4. Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	X		X		X		X		
		5. Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	X		X		X		X		
		6. Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	X		X		X		X		
		7. Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	X		X		X		X		
		8. Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	X		X		X		X		
		9. Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	X		X		X		X		
		10. En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	X		X		X		X		
		11. La limpieza de los ambientes es adecuada.	X		X		X		X		
		12. Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	X		X		X		X		

Variable N° 62: COMPROMISO LABORAL	3. CULTURA ORGANIZACIONAL	14. Mi salario y beneficios son razonables.	X	X	X	X		
		15. Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	X	X	X	X		
		16. Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	X	X	X	X		
		17. Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	X	X	X	X		
		18. Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	X	X	X	X		
		19. Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	X	X	X	X		
		20. Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	X	X	X	X		
		21. Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	X	X	X	X		
		22. Las otras áreas o servicios me ayudan cuando los necesito.	X	X	X	X		
		23. Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	X	X	X	X		
	24. Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer.	X	X	X	X			
	25. Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	X	X	X	X			
	26. Estoy comprometido con mi organización de salud.	X	X	X	X			
	27. Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	X	X	X	X			
	28. Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	X	X	X	X			
	29. Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	X	X	X	X			
	30. Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	X	X	X	X			
	31. Esta organización significa mucho para mí.	X	X	X	X			
	32. No me siento como "parte de la familia" en mi organización.	X	X	X	X			
	33. No me siento parte de mi organización.	X	X	X	X			
	34. No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.	X	X	X	X			
	35. Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	X	X	X	X			
	36. Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	X	X	X	X			
	37. Esta organización merece mi lealtad.	X	X	X	X			
	38. No siento ningún compromiso de permanecer en mi trabajo actual.	X	X	X	X			
	39. No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con los demás trabajadores.	X	X	X	X			
	40. Le debo muchísimo a mi organización.	X	X	X	X			
	41. Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.	X	X	X	X			
42. Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	X	X	X	X				
43. Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	X	X	X	X				

	43. Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	X		X		X		X	
	44. Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.	X		X		X		X	
	45. Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	X		X		X		X	
	46. Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.	X		X		X		X	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular () b) buena () c) muy buena (X)

Fecha: 22 / 06 / 2021

VIVIENDO EN MADRID
 C/ M. 3111

Firma del JUEZ EXPERTO(A)
DNI 72872106

ANEXO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

EXPERTO N° 3

DATOS GENERALES

Respetado Juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Relación entre clima organizacional y el nivel de compromiso laboral en tiempos COVID-19. Hospital III EsSalud, Víctor Lazarte Echegaray, 2021" que hace parte de la investigación. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Nombres y apellidos del juez: SEGUNDO SIMON PEREZ
2. Formación académica: Magister Salud Pública en el Área de Gestión de la Salud (Cayash) (Cayash) (Cayash)
3. Áreas de experiencia profesional: Medico Asistente del Hospital LA ZARZA
4. Tiempo: 4 años cargo actual: Medico Asistente
5. Institución: Hospital LA ZARZA
6. Objetivo de la investigación: Determinar la relación entre el clima organizacional y el nivel de compromiso laboral en tiempos COVID-19 en el Hospital III EsSalud, Víctor Lazarte Echegaray, 2021.
7. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VARIABLES	DIMENSIÓN	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable N° 01: CLIMA ORGANIZACIONAL	1. POTENCIAL HUMANO	1. La innovación es característica de nuestra organización.	✓		✓		✓		✓		
		2. Mis compañeros del trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	✓		✓		✓		✓		
		3. Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	✓		✓		✓		✓		
		4. Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	✓		✓		✓		✓		
		5. Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	✓		✓		✓		✓		
		6. Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	✓		✓		✓		✓		
		7. Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	✓		✓		✓		✓		
		8. Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	✓		✓		✓		✓		
		9. Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	✓		✓		✓		✓		
		10. En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	✓		✓		✓		✓		
		11. La limpieza de los ambientes es adecuada.	✓		✓		✓		✓		
	2. DISEÑO ORGANIZACIONAL	12. Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	✓		✓		✓		✓		
		13. En mi organización participo en la toma de decisiones.	✓		✓		✓		✓		

Variable N° 02: COMPROMISO LABORAL	3. CULTURA ORGANIZACIONAL	14. Mi salario y beneficios son razonables.	✓	✓	✓	✓	
		15. Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	✓	✓	✓	✓	
		16. Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	✓	✓	✓	✓	
		17. Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	✓	✓	✓	✓	
		18. Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	✓	✓	✓	✓	
		19. Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	✓	✗	✓	✓	
		20. Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	✓	✓	✓	✓	
		21. Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	✓	✓	✓	✓	
		22. Las otras áreas o servicios me ayudan cuando los necesito.	✓	✓	✓	✓	
		23. Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	✓	✗	✓	✓	
	24. Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer.	✓	✗	✓	✓		
	25. Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	✓	✓	✓	✓		
	26. Estoy comprometido con mi organización de salud.	✓	✓	✓	✓		
	27. Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	✓	✓	✓	✓		
	28. Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	✓	✓	✓	✓		
	29. Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	✓	✓	✓	✓		
	30. Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	✓	✓	✓	✓		
	31. Esta organización significa mucho para mí.	✓	✓	✓	✓		
	32. No me siento como "parte de la familia" en mi organización.	✓	✓	✗	✓		
	33. No me siento parte de mi organización.	✓	✓	✓	✗		
	34. No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.	✓	✓	✗	✓		
	35. Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	✓	✓	✓	✓		
	36. Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	✓	✓	✓	✓		
	37. Esta organización merece mi lealtad.	✓	✓	✓	✓		
	38. No siento ningún compromiso de permanecer en mi trabajo actual.	✓	✓	✓	✓		
	39. No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con los demás trabajadores.	✓	✓	✓	✓		
	40. Le debo muchísimo a mi organización.	✓	✓	✓	✓		
	41. Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.	✓	✓	✓	✓		
	42. Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	✓	✓	✓	✓		
	43. Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	✓	✓	✓	✓		
	NIVEL DE COMPROMISO LABORAL						

	44. Si renunciar a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
	45. Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
	46. Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular () b) buena () c) muy buena

Fecha: 25/06/21


 Firma del JUEZ EXPEDIENTE
 DNI 1.800.822
 REGISTRO DE JUECES
 JUNTA 1135

ANEXO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

EXPERTO N° 4

DATOS GENERALES

Respetado Juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Relación entre clima organizacional y el nivel de compromiso laboral en tiempos COVID-19. Hospital III EsSalud, Victor Lazarte Echegaray, 2021" que hace parte de la investigación. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Nombres y apellidos del juez: Erick Gustavo Estrada Paicon
2. Formación académica: Psicólogo
3. Áreas de experiencia profesional: Psicólogo Clínico Educativo y Organizacional.
4. Tiempo: 5 años cargo actual: Coordinador del servicio psicológico.
5. Institución: Universidad Cesar Vallejo.
6. Objetivo de la investigación: Determinar la relación entre el clima organizacional y el nivel de compromiso laboral en tiempos COVID-19 en el Hospital III EsSalud, Victor Lazarte Echegaray, 2021.
7. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO


VARIABLES	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		Cantidad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable N° 01: CLIMA ORGANIZACIONAL	1.POTENCIAL HUMANO	1. La innovación es característica de nuestra organización.	X		X		X		X		
		2. Mis compañeros del trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	X		X		X		X		
		3. Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	X		X		X		X		
		4. Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	X		X		X		X		
		5. Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	X		X		X		X		
		6. Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	X		X		X		X		
		7. Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	X		X		X		X		
		8. Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	X		X		X		X		
		9. Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	X		X		X		X		
		10. En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	X		X		X		X		
		11. La limpieza de los ambientes es adecuada.	X		X		X		X		
	2. DISEÑO ORGANIZACIONAL	12. Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	X		X		X		X		
		13. En mi organización participo en la toma de decisiones.	X		X		X		X		

Variable N° 02: COMPROMISO LABORAL	3. CULTURA ORGANIZACIONAL	14. Mi salario y beneficios son razonables.	X	X	X	X		
		15. Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	X	X	X	X		
		16. Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	X	X	X	X		
		17. Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	X	X	X	X		
		18. Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	X	X	X	X		
		19. Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	X	X	X	X		
		20. Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	X	X	X	X		
		21. Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	X	X	X	X		
		22. Las otras áreas o servicios me ayudan cuando los necesito.	X	X	X	X		
		23. Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	X	X	X	X		
		24. Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer.	X	X	X	X		
		25. Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	X	X	X	X		
		26. Estoy comprometido con mi organización de salud.	X	X	X	X		
		27. Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	X	X	X	X		
	28. Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	X	X	X	X			
	NIVEL DE COMPROMISO LABORAL	29. Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	X	X	X	X		
		30. Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	X	X	X	X		
		31. Esta organización significa mucho para mí.	X	X	X	X		
		32. No me siento como "parte de la familia" en mi organización.	X	X	X	X		
		33. No me siento parte de mi organización.	X	X	X	X		
		34. No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.	X	X	X	X		
		35. Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	X	X	X	X		
		36. Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	X	X	X	X		
		37. Esta organización merece mi lealtad.	X	X	X	X		
		38. No siento ningún compromiso de permanecer en mi trabajo actual.	X	X	X	X		
		39. No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con los demás trabajadores.	X	X	X	X		
		40. Le debo muchísimo a mi organización.	X	X	X	X		
		41. Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.	X	X	X	X		
42. Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.		X	X	X	X			
43. Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	X	X	X	X				

	44. Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.	X		X		X		X	
	45. Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	X		X		X		X	
	46. Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.	X		X		X		X	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular () b) buena () c) muy buena (x)

Fecha: 20 / 06 / 21


 M^g Erick Estrada Pulcon
 PSICÓLOGO
 C. Ps. P 87320

Firma del JUEZ EXPERTO(A)
 DNI: 71997456

ANEXO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

EXPERTO N° 5

DATOS GENERALES

Respetado Juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Relación entre clima organizacional y el nivel de compromiso laboral en tiempos COVID-19. Hospital III EsSalud, Víctor Lázarte Echegaray, 2021" que hace parte de la investigación. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Nombres y apellidos del juez: Evert Castillo Castro
2. Formación académica: Maestro en Salud Pública en Mención en GSS
3. Áreas de experiencia profesional: Gineco-Obstetricia
4. Tiempo: 8 años cargo actual: Médico asistencial de Gineco-Obstetricia
5. Institución: Hospital Víctor Lázarte Echegaray
6. Objetivo de la investigación: Determinar la relación entre el clima organizacional y el nivel de compromiso laboral en tiempos COVID-19 en el Hospital III EsSalud, Víctor Lázarte Echegaray, 2021.
7. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VARIABLES	DIMENSIÓN	ÍTEMES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable N° 01: CLIMA ORGANIZACIONAL	1. POTENCIAL HUMANO	1. La innovación es característica de nuestra organización.	X		X		X		X		
		2. Mis compañeros del trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	X		X		X		X		
		3. Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	X		X		X		X		
		4. Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	X		X		X		X		
		5. Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	X		X		X		X		
		6. Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	X		X		X		X		
		7. Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	X		X		X		X		
		8. Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	X		X		X		X		
		9. Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	X		X		X		X		
		10. En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	X		X		X		X		
		11. La limpieza de los ambientes es adecuada.	X		X		X		X		
	2. DISEÑO ORGANIZACIONAL	12. Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	X		X		X		X		
		13. En mi organización participo en la toma de decisiones.	X		X		X		X		

Variable N° 62: COMPROMISO LABORAL	3. CULTURA ORGANIZACIONAL	14. Mi salario y beneficios son razonables.	X	X	X	X	
		15. Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	X	X	X	X	
		16. Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	X	X	X	X	
		17. Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	X	X	X	X	
		18. Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	X	X	X	X	
		19. Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	X	X	X	X	
		20. Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	X	X	X	X	
		21. Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	X	X	X	X	
		22. Las otras áreas o servicios me ayudan cuando los necesito.	X	X	X	X	
		23. Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	X	X	X	X	
		24. Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer.	X	X	X	X	
		25. Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	X	X	X	X	
		26. Estoy comprometido con mi organización de salud.	X	X	X	X	
		27. Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	X	X	X	X	
	28. Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	X	X	X	X		
	NIVEL DE COMPROMISO LABORAL	29. Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	X	X	X	X	
		30. Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	X	X	X	X	
		31. Esta organización significa mucho para mí.	X	X	X	X	
		32. No me siento como "parte de la familia" en mi organización.	X	X	X	X	
		33. No me siento parte de mi organización.	X	X	X	X	
		34. No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.	X	X	X	X	
		35. Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	X	X	X	X	
		36. Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	X	X	X	X	
		37. Esta organización merece mi lealtad.	X	X	X	X	
		38. No siento ningún compromiso de permanecer en mi trabajo actual.	X	X	X	X	
		39. No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con los demás trabajadores.	X	X	X	X	
		40. Le debo muchísimo a mi organización.	X	X	X	X	
		41. Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.	X	X	X	X	
42. Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.		X	X	X	X		
43. Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	X	X	X	X			

	44. Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.	X		X		X		X	
	45. Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	X		X		X		X	
	46. Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.	X		X		X		X	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular () b) buena () c) muy buena (x)

Fecha: 23 / 06 / 21



Firma del JUEZ EXPERTO(A)
DNI: 02664005

VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR JUECES EXPERTOS: ANALISIS DE CONCORDANCIA ENTRE JUECES

Ítems	Criterios	Nº de Jueces				
		1	2	3	4	5
1	Los instrumentos recogen información que permite dar respuesta a los problemas de investigación	1	1	1	1	1
2	Los instrumentos propuestos responden a los objetivos del estudio	1	1	1	1	1
3	La estructura de los instrumentos son adecuadas	1	1	1	1	1
4	Los reactivos de los instrumentos responden a la operacionalización de las variables	1	1	1	1	1
5	Las secuencias presentadas en los instrumentos facilitan sus desarrollos	1	1	1	1	1
6	Los reactivos o ítems son claros y entendibles	1	1	1	1	1
7	El número de ítems son los adecuados para la aplicación de los instrumentos	1	1	1	1	1
Total		7	7	7	7	7

1 si el juez está de acuerdo con la pregunta según el criterio **(Se acepta)**

0 si el juez no está de acuerdo con la pregunta según el criterio **(Se rechaza)**

$$b = \frac{Ta}{Ta + Td} \times 100$$

b = Grado de concordancia entre jueces;

Ta = n° total de acuerdos;

Td = n° total de desacuerdos.

$$b = \frac{35}{35 + 0} \times 100$$

Coeficiente de concordancia (CC) = 100.0

ANEXO 5
CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Yo.....del hospital Víctor Lazarte Echeagaray, con DNI....., domiciliado en....., del Distrito de....., Provincia de....., a través de este documento, declaro que he sido informado sobre fines y objetivos de la investigación titulada **“Relación entre clima organizacional y el nivel de compromiso laboral en tiempos COVID-19. Hospital III EsSalud, Víctor Lazarte Echeagaray, 2021”**, que lleva a cabo la Obst. CASTAÑEDA SANCHEZ ANA PAULA. Dejo en claro que acepto participar en dicha investigación en forma voluntaria como informante. Esta autorización no puede utilizarse en procesos legales o judiciales solo en las áreas académicas profesionales en las que se lleva a cabo la investigación mencionada, según lo estipula la Ley.

Trujillo, de, del año 2021.

Firma

Carta de consentimiento informado
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

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

Yo GAMBOA LEYVA BABSY obstetra del hospital Víctor Lazarte Echegaray, con DNI 47029529, domiciliado en Manuel Ubalde 669, del Distrito de Porvenir, Provincia de Trujillo, a través de este documento, declaro que he sido informado sobre fines y objetivos de la investigación titulada **"Relación entre clima organizacional y el nivel de compromiso laboral en tiempos COVID-19. Hospital III Es Salud, Víctor Lazarte Echegaray, 2021"**, que lleva a cabo la Obst. CASTAÑEDA SANCHEZ ANA PAULA. Dejo en claro que acepto participar en dicha investigación en forma voluntaria como informante. Esta autorización no puede utilizarse en procesos legales o judiciales solo en las áreas académicas profesionales en las que se lleva a cabo la investigación mencionada, según lo estipula la Ley.

Trujillo, 10 de Julio, del año 2021.



Gamboa Leyva Babsy
Obstetra - COP 3586
Hospital Víctor Lazarte Echegaray
III Es Salud

Firma

Carta de consentimiento informado
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

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

Yo ANGHELA FIORELLA RAMOS RODRIGUEZ obstetra del hospital Víctor Lazarte Echegaray, con DNI 45809836, domiciliado Jr. Túpac Amaru 465, del Distrito de Porvenir, Provincia de Trujillo, a través de este documento, declaro que he sido informado sobre fines y objetivos de la investigación titulada **"Relación entre clima organizacional y el nivel de compromiso laboral en tiempos COVID-19. Hospital III Es Salud, Víctor Lazarte Echegaray, 2021"**, que lleva a cabo la Obst. CASTAÑEDA SANCHEZ ANA PAULA. Dejo en claro que acepto participar en dicha investigación en forma voluntaria como informante. Esta autorización no puede utilizarse en procesos legales o judiciales solo en las áreas académicas profesionales en las que se lleva a cabo la investigación mencionada, según lo estipula la Ley.

Trujillo, 10 de Julio, del año 2021.



Anghela Fiorella Ramos Rodríguez
Obstetra - COP 3586
Hospital Víctor Lazarte E.
III Es Salud

Firma

ANEXO 6

CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN QUE AUTORIZA LA REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN



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

RED ASISTENCIAL LA LIBERTAD
OFICINA DE CAPACITACION, INVESTIGACION Y DOCENCIA
COMITÉ DE INVESTIGACIÓN Y ÉTICA

PI N° 21 CIYE- O.C.I.Y D-RALL-ESSALUD-2021

CONSTANCIA N.º 33

El presidente del Comité de Investigación de la Red Asistencial La Libertad – ESSALUD, ha aprobado el Proyecto de Investigación Titulado:

**"RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL NIVEL DE
COMPROMISO LABORAL EN TIEMPOS DE COVID-19. HOSPITAL III
ESSALUD, VICTOR LAZARTE ECHEGARAY, 2021"**

ANA PAULA CASTAÑEDA SANCHEZ

Al finalizar el desarrollo de su proyecto deberá alcanzar un ejemplar del trabajo desarrollado via virtual al email (capacitacionrall@gmail.com), según Directiva N° 04-IETSI-ESSALUD-2016, a la Oficina de Capacitación, Investigación y Docencia - GRALL , caso contrario la información del Trabajo de Investigación no será avalada por ESSALUD.

Trujillo, 15 de julio del 2021

Daniel Vincenti Koomsi
PRESIDENTE
COMITÉ DE INVESTIGACIÓN Y ÉTICA
RED ASISTENCIAL LA LIBERTAD

Ana Paula Castañeda Sánchez
PRESIDENTE
COMITÉ DE INVESTIGACIÓN Y ÉTICA
RED ASISTENCIAL LA LIBERTAD

NIT: 1319-2021-845

**ANEXO 7
BASE DE DATOS**

BASE DE DATOS ESTUDIO PILOTO: CLIMA ORGANIZACIONAL

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
	Potencial Humano											Diseño Organizacional								Cultura Organizacional									
1	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	2	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	3	3	2	2	4	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2
3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3
4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3
5	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
6	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	4	2	2	3	3	2	4	4	4	3
9	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	1	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2
10	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	3	2	4	3	3	3
11	1	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3
13	4	3	4	3	3	4	2	4	2	2	4	4	2	2	4	3	4	3	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2
14	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	1	2	1	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3
15	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2
16	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	2	2	2	4	4	4	4	2
17	4	3	2	4	4	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2
19	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	2	2	2	3	3	2	3	2	2	4	2	4	4	2	2	2	2	3	4	3	4	1	4	3	3	3	3	3	3
21	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3
22	4	3	4	3	3	4	2	4	2	2	4	4	2	2	4	3	4	3	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2
23	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	1	2	1	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3
24	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2
25	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	2	2	2	4	4	4	4	2
26	4	3	2	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2
28	2	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

CONFIABILIDAD DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
Clima organizacional a nivel General	,955	,956	28
Potencial humano	,902	,904	11
Diseño organizacional	,868	,872	9
Cultura de la organización	,872	,875	8

Estadística de elementos

	POTENCIAL HUMANO	Media	Desviación estándar	N
1	La innovación es característica de nuestra organización.	2,50	,839	28
2	Mis compañeros del trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	2,50	,745	28
3	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	2,54	,838	28
4	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	2,61	,786	28
5	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	2,57	,742	28
6	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización	2,54	,838	28
7	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	2,79	,738	28
8	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	2,93	,813	28
9	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	2,46	,576	28
10	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	2,71	,659	28
11	La limpieza de los ambientes es adecuada	3,36	,780	28
DISEÑO ORGANIZACIONAL				
12	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	2,89	,956	28
13	En mi organización participo en la toma de decisiones.	2,64	,911	28
14	Mi salario y beneficios son razonables.	2,54	,999	28
15	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	2,50	,793	28
16	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	2,50	,745	28
17	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	2,39	,832	28
18	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	2,57	,836	28
19	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	3,11	,786	28
20	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	3,46	,637	28
CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN				
21	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	2,93	,766	28

22	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.	2,64	,780	28
23	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	3,00	,770	28
24	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer.	2,79	,738	28
25	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	3,04	,922	28
26	Estoy comprometido con mi organización de salud.	3,57	,634	28
27	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	3,54	,508	28
28	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	2,79	,738	28

Estadísticas de elemento de resumen: Medias de elementos							
	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Clima organizacional a nivel General	2,800	2,393	3,571	1,179	1,493	,117	28
Potencial humano	2,682	2,464	3,357	,893	1,362	,070	11
Diseño organizacional	2,734	2,393	3,464	1,071	1,448	,125	9
Cultura de la organización	3,036	2,643	3,571	,929	1,351	,118	8

Estadísticas de total de elemento

	Nivel general clima organizacional		Potencial humano		Diseño organizacional		Cultura de la organización	
	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	,510	,954	,480	,903				
2	,835	,951	,746	,888				
3	,547	,954	,607	,896				
4	,870	,951	,824	,883				
5	,841	,951	,802	,884				
6	,547	,954	,607	,896				
7	,737	,952	,635	,894				
8	,673	,953	,705	,890				
9	,642	,953	,627	,895				
10	,511	,954	,430	,904				
11	,628	,953	,614	,895				
12	,583	,954			,728	,840		
13	,582	,954			,549	,859		
14	,505	,955			,505	,865		
15	,468	,955			,446	,867		
16	,835	,951			,772	,840		
17	,519	,954			,398	,872		
18	,856	,951			,765	,838		
19	,812	,952			,778	,838		
20	,444	,955			,549	,859		
21	,711	,952					,565	,863
22	,651	,953					,709	,847
23	,581	,954					,609	,858
24	,737	,952					,835	,833
25	,682	,953					,522	,873
26	,545	,954					,528	,866
27	,521	,954					,484	,870
28	,737	,952					,835	,833

Estadísticas de escala

	Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
Clima organizacional a nivel General	78,39	215,951	14,695	28
Potencial humano	29,50	35,667	5,972	11
Diseño organizacional	24,61	27,729	5,266	9
Cultura de la organización	24,29	18,508	4,302	8

Coefficiente de correlación intraclase: Medias promedio

	Correlación intraclase ^b	95% de intervalo de confianza		Prueba F con valor verdadero 0			
		Límite inferior	Límite superior	Valor	df1	df2	Sig
Clima organizacional a nivel General	,955	,927	,976	22,079	27	729	,000
Potencial humano	,902	,938	,948	10,228	27	270	,000
Diseño organizacional	,868	,779	,930	7,557	27	216	,000
Cultura de la organización	,872	,785	,933	7,803	27	189	,000

BASE DE DATOS PILOTO: COMPROMISO LABORAL

COMPROMISO LABORAL																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	4	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2
2	4	4	4	3	5	2	2	2	4	4	5	4	4	4	4	3	4	2
3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	2	3	3	3	2	3	4	4
4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	2	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	4
7	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2
8	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	2	2	2
9	5	5	5	3	3	3	5	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3
10	4	2	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	2	4
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	2	2	5	3	3	3	3	3	5	2	4	4	3	3	3	3	2	2
14	3	4	2	2	3	2	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4
15	3	4	4	2	2	2	4	3	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4
16	3	2	3	3	4	4	4	4	5	2	3	2	2	3	3	2	2	2
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	2	4	4	4	2	2	4	5	4	2	5	4	2	2	4	3	4	4
19	4	5	4	2	3	3	4	2	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	3	4	2	4	4	4	4	4	2	5	2	2	4	4	4	4	4	4
22	2	2	5	3	3	3	3	3	5	2	4	4	3	3	3	3	2	2
23	3	4	2	2	3	2	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4
24	3	4	4	2	2	2	4	3	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4
25	3	2	3	3	4	4	4	4	5	2	3	2	2	3	3	2	2	2
26	4	5	5	2	2	2	2	2	2	5	4	3	3	3	5	1	4	4
27	2	4	4	4	2	2	4	5	4	2	5	4	2	2	4	3	4	4
28	4	5	4	2	3	3	4	2	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,901	,902	18

	ITEMS	Media	Desviación estándar	N
1	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	3,36	,951	28
2	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	3,61	1,133	28
3	Esta organización significa mucho para mí.	3,79	,957	28
4	No me siento como "parte de la familia" en mi organización.	2,89	,956	28
5	No me siento parte de mi organización.	3,07	,979	28
6	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.	3,00	,981	28
7	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	3,79	,833	28
8	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	3,50	,962	28
9	Esta organización merece mi lealtad.	3,86	,932	28
10	No siento ningún compromiso de permanecer en mi trabajo actual.	2,86	1,044	28
11	No renunciaría a mi organización ahora porque me siento	3,61	1,066	28

	comprometido con los demás trabajadores.			
12	Le debo muchísimo a mi organización.	3,39	,956	28
13	Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.	3,04	,922	28
14	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	3,14	,970	28
15	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	3,50	,839	28
16	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.	3,25	1,041	28
17	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	2,93	1,120	28
18	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.	3,29	1,117	28

Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	3,325	2,857	3,857	1,000	1,350	,105	18
Varianzas de elemento	,980	,693	1,284	,591	1,853	,029	18
Covariables entre elementos	,329	-,087	,815	,902	-9,333	,039	18
Correlaciones entre elementos	,338	-,098	,775	,873	-7,877	,039	18

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	56,50	107,074	,531	,896
VAR00002	56,25	107,676	,402	,901
VAR00003	56,07	110,365	,355	,901
VAR00004	56,96	103,073	,744	,890
VAR00005	56,79	105,212	,610	,894
VAR00006	56,86	106,053	,564	,895
VAR00007	56,07	109,921	,447	,899
VAR00008	56,36	107,571	,497	,897
VAR00009	56,00	111,111	,328	,902
VAR00010	57,00	101,704	,742	,890
VAR00011	56,25	108,343	,403	,901

VAR00012	56,46	106,702	,547	,896
VAR00013	56,82	105,930	,613	,894
VAR00014	56,71	105,101	,622	,894
VAR00015	56,36	105,720	,696	,892
VAR00016	56,61	104,988	,579	,895
VAR00017	56,93	101,698	,685	,891
VAR00018	56,57	104,180	,570	,895

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
59,86	118,423	10,882	18

Coefficiente de correlación intraclase

	Correlación intraclase ^b	95% de intervalo de confianza		Prueba F con valor verdadero 0			
		Límite inferior	Límite superior	Valor	df1	df2	Sig
Medidas únicas	,336 ^a	,224	,499	10,104	27	459	,000
Medidas promedio	,901 ^c	,839	,947	10,104	27	459	,000

Modelo de efectos combinados bidireccionales donde los efectos de personas son aleatorios y los efectos de medidas son fijos.

a. El estimador es el mismo, esté presente o no el efecto de interacción.

b. Coeficientes de correlaciones entre clases del tipo C utilizando una definición de coherencia. La varianza de medida intermedia se excluye de la varianza del denominador.

c. Esta estimación se calcula suponiendo que el efecto de interacción está ausente, porque de lo contrario no se puede estimar.

BASE DE DATOS DEL ESTUDIO

Title: Relación entre clima organizacional y el nivel de compromiso laboral en tiempos COVID-19. Hospital III EsSalud, Víctor Lazarte Echegaray, 2021.

Variable Labels

V1/ Clima organizacional nivel general

V2/ Potencial Humano

V3/ Diseño Organizacional

V4/ Cultura Organizacional

V5/ Compromiso Laboral

Vaule labels

V1/ 1 'Saludable' 2 'Por mejorar' 3 'No saludable'

V2/ 1 'Saludable' 2 'Por mejorar' 3 'No saludable'

V3/ 1 'Saludable' 2 'Por mejorar' 3 'No saludable'

V4/ 1 'Saludable' 2 'Por mejorar' 3 'No saludable'

V5/ 1 'Alto' 2 'Media' 3 'Bajo'

Data List

	V1	V2	V3	V4	V5
1	1	2	2	2	1
2	2	3	2	3	2
3	2	3	3	3	2
4	2	3	3	3	2
5	2	3	3	3	2
6	2	3	3	3	2
7	2	2	2	2	2
8	2	3	3	3	2
9	2	2	2	2	2
10	2	2	2	2	2
11	2	2	2	2	2
12	2	2	2	2	2
13	2	2	2	2	2
14	2	3	2	2	2
15	2	1	2	1	2
16	1	1	1	1	1
17	1	1	1	1	1
18	3	3	2	2	2
19	1	1	1	1	1
20	1	1	1	1	1
21	1	1	1	1	1
22	3	3	3	3	2
23	3	3	3	3	3
24	3	3	3	3	2
25	3	3	2	3	3
26	3	1	2	2	2
27	2	3	3	3	2
28	2	3	3	3	2
29	2	2	2	2	2
30	2	3	3	3	2
31	3	3	3	3	3
32	3	3	3	3	3
33	3	2	1	2	2

34	3	3	3	3	2
35	3	2	3	3	2
36	3	3	3	3	2
37	3	3	2	3	2
38	1	1	1	1	2
39	3	3	3	3	2
40	3	3	3	3	2
41	3	3	2	3	2
42	3	3	3	3	2
43	3	3	3	3	3
44	3	3	3	3	3
45	3	2	2	2	2
46	3	2	2	2	2
47	1	1	1	1	1
48	1	1	1	1	1
49	3	3	3	3	2
50	3	2	3	3	2
51	2	2	2	2	2
52	2	2	2	2	2
53	1	1	1	1	2
54	3	3	3	3	2
55	3	3	3	3	2
56	3	3	3	3	2
57	3	3	3	2	2
58	3	2	3	2	2
59	3	2	2	2	3
60	3	2	3	2	3
61	2	2	2	2	2
62	2	2	2	2	2
63	3	3	3	3	3
64	2	2	2	2	2
65	3	2	2	2	3
66	3	2	2	2	3
67	3	3	3	3	3
68	2	2	2	2	2
69	2	2	2	2	2
70	3	2	2	2	2
71	2	2	2	2	2
72	2	2	2	2	2
73	2	2	2	2	2
74	3	3	3	3	2
75	2	1	1	1	2
76	3	2	2	2	2
77	3	3	3	3	3
78	3	2	2	2	2
79	3	2	2	2	2
80	3	3	3	3	3
81	3	2	2	2	2
82	3	3	3	3	2
83	2	2	2	2	2
84	2	2	2	2	2
85	2	2	2	2	2
86	2	2	2	2	2
87	2	2	2	2	2
88	1	2	2	2	2
89	2	2	2	2	2
90	2	2	2	2	2
91	2	2	2	2	2
92	2	2	2	2	2
93	2	2	2	2	2
94	2	2	2	2	2
95	2	2	2	2	2
96	2	1	1	2	2
97	2	1	1	2	2
98	2	1	1	2	2
99	2	1	2	2	2
100	2	1	1	2	2
101	2	1	1	2	2
102	2	1	1	2	2
103	2	1	1	2	2
104	2	1	1	2	2

En Data

ANEXO 8

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Relación entre clima organizacional y el nivel de compromiso laboral en tiempos COVID-19. Hospital III EsSalud, Víctor Lazarte Echegaray, 2021. Autora: Ana Paula Castañeda Sánchez							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	Variable 1: Clima organizacional Variable 2: Compromiso laboral.				
Problema General: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el nivel del compromiso laboral en tiempos COVID-19 en el Hospital III EsSalud, Víctor Lazarte Echegaray, 2021?	Objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y el nivel de compromiso laboral en tiempos COVID-19 en el Hospital III EsSalud, Víctor Lazarte Echegaray, 2021. Objetivos Específicos: a) Establecer la relación entre el clima organizacional y el nivel de compromiso laboral en tiempos COVID-19 en el Hospital III EsSalud, Víctor Lazarte Echegaray, 2021. b) Establecer la relación entre el clima organizacional en su dimensión de potencial humano, con el nivel del compromiso laboral en tiempos COVID-19 en el Hospital III EsSalud, Víctor Lazarte Echegaray, 2021	Hipótesis general: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el nivel del compromiso laboral en tiempos COVID-19 en el Hospital III EsSalud, Víctor Lazarte Echegaray, 2021.	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de valores	Niveles o rangos
			- Potencial humano	- Liderazgo - Innovación - Recompensa - Confort	- 1-11	Ordinal	Saludable Por mejorar No saludable
			- Diseño organizacional	- Toma de decisiones. - Comunicación organizacional. - Remuneración - Estructura.	- 12-20	Ordinal	Saludable Por mejorar No saludable
			- Cultura de la organización	- Identidad. - Conflicto y cooperación. - Motivación.	- 21-28	Ordinal	Saludable Por mejorar No saludable
			- Nivel de Compromiso laboral	-Afectivo: Lazos, emociones y sentido de pertenencia. -Continuidad: Conveniencia y permanencia	- 29-46	Ordinal	Alto Medio Bajo

	<p>c) Establecer la relación entre el clima organizacional en su dimensión de diseño organizacional, con el nivel del compromiso laboral en tiempos COVID-19 en el Hospital III EsSalud, Víctor Lazarte Echeagaray, 2021</p> <p>d) Establecer la relación entre el clima organizacional en su dimensión de cultura organizacional, con el nivel del compromiso laboral en tiempos COVID-19 en el Hospital III EsSalud, Víctor Lazarte Echeagaray, 2021.</p>			-Normativo: Retribución			
--	---	--	--	----------------------------	--	--	--

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadísticas utilizadas
<p>Tipo: Descriptiva correlacional</p> <p>Diseño: Transversal</p>	<p>Población:</p> <p>Lo constituyeron 1,178 profesionales de la salud asistencial y personal administrativos de diferentes grupos ocupacionales que elaboran en tiempos COVID-19 en el hospital III EsSalud, Víctor Lazarte Echeagaray, 2021.</p> <p>Muestra:</p> <p>Lo constituyeron 104 profesionales de la salud asistencial y personal administrativos de diferentes grupos ocupacionales que elaboran en tiempos covid-19 en el hospital III EsSalud, Víctor Lazarte Echeagaray, 2021.</p>	<p>Encuesta con abordaje persona a persona</p>	<p>Estadísticas descriptivas (frecuencia simple y ponderada)</p> <p>Estadísticas correlacionales: Spearman R</p>

ANEXO 9

EVIDENCIAS DE MUESTRA

