



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

El clima organizacional y su influencia en el compromiso laboral en el
hospital San Bartolomé, Lima 2020

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

AUTORA:

Br. Dianira Regalado Villegas (ORCID: 0000-0002-1913-2383)

ASESOR:

Dr. Joaquín Vértiz Osoreo (ORCID: 0000-0003-2774-1207)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios, porque sin su ayuda nada sería posible

A mis padres: Elena y Rogelio que me enseñaron la perseverancia de seguir adelante.

A mis hermanos que estuvieron en todo momento motivándome.

A mi esposo, mis hijos: Diana y Braulio que siempre me apoyaron para culminar mis objetivos.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por la oportunidad brindada que hace posible que muchos estudiantes logremos ser profesionales.

A mis maestros por acompañarme durante mi carrera profesional y su dedicación en la realización de esta investigación.

Un agradecimiento especial a mis asesores de tesis, por su asesoría y apoyo incondicional.

Mi agradecimiento especial para mi amiga Pilar que, en los momentos más difíciles, estuvo apoyándome para culminar mi proyecto.

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo, Dianira Regalado Villegas, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: “El clima organizacional y su influencia en el compromiso laboral en el hospital San Bartolomé, Lima 2020”, enfolios para la obtención del grado académico de Maestro(a) en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

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

Lima, 13 de agosto de 2020

El autor(a)

Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas y figuras	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	10
II. MÉTODO	24
2.1. Tipo y diseño de investigación	24
2.2. Operacionalización de variables.	25
2.3. Población, muestra y muestreo	26
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
2.5. Procedimientos	29
2.6. Método de análisis de datos	29
2.7. Aspectos éticos	29
III. RESULTADOS	30
IV. DISCUSIÓN	38
V. CONCLUSIONES	39
VI. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	47

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1. <i>Variable Independiente Clima Organizacional</i>	25
Tabla 2. <i>Variable Dependiente: Compromiso laboral</i>	25
Tabla 3. <i>Distribución de la población.</i>	26
Tabla 4. <i>Distribución de la muestra.</i>	26
Tabla 5. <i>Ficha Técnica: Cuestionario de Clima Organizacional</i>	27
Tabla 6. <i>Ficha Técnica: Cuestionario de Compromiso Laboral</i>	27
Tabla 7. <i>Validez de expertos</i>	28
Tabla 8. <i>Tabla Confiabilidad</i>	28
Tabla 9. <i>Niveles de percepción de la variable independiente.</i>	30
Tabla 10. <i>Dimensiones de la variable independiente</i>	31
Tabla 11. <i>Niveles de percepción de la variable dependiente.</i>	32
Tabla 12. <i>Dimensiones de la variable dependiente</i>	33
Tabla 13. <i>Pruebas de ajuste de los modelos y pseudo R cuadrado</i>	34
Tabla 14. <i>Pruebas de influencia.</i>	34
Tabla 15. <i>Pruebas de ajuste de los modelos y pseudo R cuadrado</i>	35
Tabla 16. <i>Pruebas de influencia.</i>	35
Tabla 17. <i>Pruebas de ajuste de los modelos y pseudo R cuadrado</i>	36
Tabla 18. <i>Pruebas de influencia.</i>	36
Tabla 19. <i>Pruebas de ajuste de los modelos y pseudo R cuadrado</i>	37
Tabla 20. <i>Pruebas de influencia.</i>	37

Índice de Figuras

	Pág.
<i>Figura 1.</i> Niveles de percepción de la variable independiente.	30
<i>Figura 2.</i> Dimensiones de la variable independiente	31
<i>Figura 3.</i> Niveles de percepción de la variable dependiente.	32
<i>Figura 4.</i> Dimensiones de la variable dependiente	33

RESUMEN

La presente investigación se realizó en el Hospital Nacional San Bartolomé, 2020, teniendo como objetivo general determinar la influencia del clima organizacional en el compromiso laboral en el Hospital San Bartolomé, Lima 2020.

Esta investigación corresponde al tipo aplicado, con diseño no experimental, de corte transversal y correlacional causal. La muestra estuvo conformada por 254 profesionales de la salud (médicos y enfermeras), a los cuales se aplicaron dos cuestionarios tipo escala de Likert. Se usaron estadísticos descriptivos y para la prueba de hipótesis se usó el modelo de regresión logística ordinal.

Los resultados arrojan que el 26 % de los profesionales de la salud del Hospital San Bartolomé, perciben que el clima organizacional es débil, el 65.7 % fuerte y el 8.3 % muy fuerte. Mientras que, el 25.6 % perciben que el compromiso organizacional es muy bajo, el 62.6 % medio y el 11.8 % alto. Igualmente, los resultados demuestran que la variable independiente analizada fue significativa en la explicación de la variable dependiente compromiso laboral ($p_valor=0,000<0,05$); por lo tanto, el clima organizacional influye positivamente en el compromiso laboral del personal del área de Enfermería del Hospital Nacional San Bartolomé, Lima 2020.

Palabras clave: clima, organizacional, compromiso, laboral.

ABSTRACT

The present research was carried out at the San Bartolomé National Hospital, 2020, with the general objective of determining the influence of the organizational climate on work commitment at the San Bartolomé Hospital, Lima 2020.

This research corresponds to the applied type, with a non-experimental, cross-sectional and causal correlational design. The sample consisted of 254 health professionals (doctors and nurses), to whom two Likert scale questionnaires were applied. Descriptive statistics were used and the ordinal logistic regression model was used for hypothesis testing.

The results show that 26% of the health professionals of the San Bartolomé Hospital perceive that the organizational climate is weak, 65.7% strong and 8.3% very strong. While, 25.6% perceive that organizational commitment is very low, 62.6% medium and 11.8% high. Likewise, the results show that the independent variable analyzed was significant in explaining the dependent job performance ($p_value = 0.000 < 0.05$); therefore, the organizational culture positively influences the work performance of the staff of the Nursing area of the Hospital Nacional San Bartolomé, Lima 2020

Keywords: climate, organizational, commitment, work.

I. Introducción

En la actualidad, las instituciones de salud del estado peruano vienen librando una dura batalla contra el COVID-19. Esta pandemia ha puesto sobre la mesa múltiples problemas que ha afrontado el sistema de salud peruano y, concretamente, los hospitales públicos y el personal de salud. Por ello, en el Perú y a lo largo del mundo, las organizaciones empresariales y sociales, así como instituciones estatales, están concentrando esfuerzos para otorgar tanto productos como servicios de alta calidad en beneficio de los clientes y/o usuarios (Chiang, Martín y Núñez, 2010). Con ello, se logra niveles altos de competitividad poniendo sobre la mesa la implementación de nuevos métodos y actividades necesaria para que una empresa o institución estatal pueda elevar sus niveles de clima organizacional y, con ello, lograr la mejora del compromiso laboral de sus trabajadores. Este factor es muy importante puesto que hoy en día, un factor muy importante que buscan valorar muchas empresas alrededor del mundo son los recursos humanos. En efecto, los recursos humanos son considerados una pieza importante y primordial dentro del engranaje de funcionamiento de la empresa para la obtención del éxito y así lograr mejor posicionamiento estratégico dentro de los ámbitos de competitividad.

Una de las principales diferencias entre una empresa privada con una institución del estado es que la primera se rige bajo parámetros lucrativos por su propia estructura y finalidad; mientras que una empresa del estado busca el beneficio comunitario de los estados en base a políticas estatales de bienestar. Por ello, muchas organizaciones del estado operan con pérdidas económicas puesto que su fin no es lograr ganancias monetarias sino la satisfacción de necesidades para la población a la cual se quiere beneficiar. Sin embargo, esto no es sinónimo para que muchas instituciones del estado operen sin parámetros de eficacia y eficiencia, así como sin tener en cuenta indicadores de calidad de servicio, entre otros. Por ello, las instituciones del estado, en su objetivo primordial que es lograr el cumplimiento de las necesidades de la población, deben lograr mejores estándares de atención, y para ello, los empleados de la institución cumplen un papel importante para lograrlo.

Por otro lado, el sistema de salud peruano ha sido uno de los sectores más golpeados por la actual pandemia. Esto se suma a diferentes elementos que han acompañado al sector salud peruano a lo largo de estos años, tal como el desborde de pacientes, la carencia de equipos y personal, así como un inadecuado sistema de organización. La importancia del

sector salud para los usuarios radica en que responde a la mejora de los niveles de calidad de vida y salud de la población. Mejoras en el clima organizacional, así como en el compromiso laboral puede resultar una diferencia entre la vida y la muerte para muchos usuarios que asisten a los establecimientos de salud a tratarse de enfermedades. Muchas organizaciones a lo largo del mundo vienen pasando por procesos de mejoras continuas en sus servicios brindados mediante el uso de entes tecnológicos y procesos de operación mejorados para elevar los niveles de productividad y calidad del servicio (Chiang, Martín y Nuñez 2010).

Antes del diseño y la ejecución de Servir, el clima organizacional y el compromiso laboral estuvo caracterizado por altos niveles de complejidad, así como la falta de planificación y dirección acertada y adecuada producto de la existencia y coexistencia de diversos regímenes laborales donde cohabitaban diversas reglas de juego donde los problemas en los niveles del sistema de remuneración repercuten en gran medida sobre el compromiso laboral, así como en el abuso de contrataciones temporales. De la alta dispersión de los niveles de legislación existente. Estos problemas han influenciado de manera negativa en el clima organización de muchos centros hospitalarios públicos a nivel nacional y esto afecta de manera negativa en el compromiso laboral.

Actualmente, el Hospital San Bartolomé es uno de los más importantes del país. Además, se encuentra en la mejora de los servicios que está brindando a los ciudadanos. Aunque con las dificultades actuales debido a la pandemia del COVID-19 que ha expuesto de manera contundente la situación precaria de muchos hospitales públicos peruanos. Por ello, es importante la búsqueda y el análisis de la relación que hay entre el clima organizacional con el compromiso laboral. En este establecimiento de salud, se expresan diversas manifestaciones de relaciones humanas de manera positiva tales como la cordialidad, el trabajo en equipo, además de la colaboración en algunos casos entre áreas y trabajadores. Por otro lado, también hay expresiones de competitividad y antagonismo, en algunos casos hasta de enemistad entre los trabajadores. Estos aspectos influyen de diversas maneras entre en el clima organizacional. Por otro lado, los trabajadores también manifiestan estar satisfechos con una serie de estrategias y políticas institucionales que se aplican en el centro hospitalario. No obstante, también hay disconformidades en la toma de decisiones institucionales, especialmente en el campo del capital humano.

Esta situación se manifiesta en un débil compromiso laboral, debido al exceso de recarga en el trabajo, en los cargos y asimismo en realizar funciones diferentes a su perfil, además de generar sobretiempos y horas pocas flexibles, escasa motivación, poca valoración e indiferencia hacia el personal, lo cual lleva a que el empleado no sienta la motivación, identificación, ni el compromiso con los objetivos de la institución.

En relación con los antecedentes de estudio se pueden identificar los siguientes estudios:

Dalanon, Muriel, Paciencia y otros (2018), en su investigación “A Philippine rural school’s organizational climate, teachers’ performance, and management competencies”, investigación de tesis en la Southwestern University PHINMA de Filipinas. Los objetivos de la investigación es la de proporcionar mecanismos y herramientas del clima organización en el desempeño laboral de los profesores en regiones rurales de Filipinas.

Riego de Dios (2020) en su investigación de tesis llamada “Supervisory Relationship, organizational climate and Satisfaction of employees in a Local Community College”, para la Faculty of Education, Arts and Sciences, Gordon College de Filipinas. Tiene como objetivo principal analizar la relación de supervisión entre el clima organizacional con el desempeño laboral en una escuela comunitaria. La investigación realizó coeficiente de correlación de Pearson en cuyos resultados concluyó que existe una relación entre las variables de estudio.

Kose (2017) en su investigación de tesis llamada “The Relationship between Work Engagement Behavior and Perceived Organizational Support and Organizational Climate”. Tesis para optar el título de maestro en Educación. Tesis realizada en la Educational Faculty, Kahramanmaraş Sutcu Imam University de Turquía. El objetivo de aquella investigación es examinar la relación que existe entre el desempeño laboral y el clima organizacional dentro de una institución educativa estatal en Turquía. La investigación tuvo como muestra 23 instituciones y 433 profesores. Se usó como metodología el uso del coeficiente de correlación de Pearson. Las conclusiones de la investigación fueron que existe una relación significativa entre el desempeño laboral y el clima organizacional.

Suandi, Ismail y Othman (2016). En su investigación de posgrado llamada “Relationship Between Organizational Climate, Job Stress and Job Performance Officer at State Education Department” publicada por la Faculty of Educational Studies of University Putra Malaysia. Esta investigación apunta a entender la relación existente entre

clima organizacional y desempeño laboral en el Departamento Estatal de Educación. La investigación se centra en determinar la significancia entre ambas dimensiones. Con el uso del coeficiente de correlación de Pearson, la investigación llegó a la conclusión que existe una relación moderada y positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Molero (2018) hizo la investigación llamada “Clima organizacional y desempeño laboral en la región de salud de Apurímac, 2015”. Tesis para optar el grado académico de maestro en administración pública del estado, en la Universidad Alas Peruanas. La investigación tiene como objetivo principal la determinación de la influencia del clima organización sobre el desempeño laboral. La metodología de la investigación fue de tipo aplicativa y descriptiva. Mediante el uso del método de correlación de Spearman, la investigación concluye que el clima organizacional y el desempeño laboral poseen una correlación positiva muy alta ($R_s=0.932$). Además, esta investigación resalta que el clima organizacional se considera como un aspecto temporal dentro del ciclo de vida de una organización, mientras que la cultura institucional es considerada como componente vital o columna vertebral de la organización.

Saldaña y Sánchez (2016) hizo la investigación llamada “Relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de Eckerd Perú S.A. sede Cajamarca, Cajamarca 2016. Por ello, la conclusión que se estima es que existe puntuaciones de clima organizacional altas, pero aún desfavorables para el desempeño laboral diagnosticado en los trabajadores. Por ello, existe la evidencia que se debe haber en el clima organizacional para la elevación de la eficiencia y productividad de una organización. Además, el autor considera que el clima organizacional debe ser estudiado y analizado desde un concepto de tramo temporal dentro de una organización en la medida que pueda ser detectado cuáles son las cualidades de la institución y verificar dónde se pueden realizar las mejoras para que los miembros o servidores públicos puedan realizar una mejora en sus niveles de productividad, eficiencia o desempeño laboral.

Carrión (2018) realizó una tesis llamada “Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Zaña, región Lambayeque, año 2018. Investigación para la obtención del grado de maestro para la mención de psicólogo organizacional en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de la ciudad de Chiclayo. La investigación permitirá conocer los niveles de desempeño laboral de los trabajadores mediante la aplicación de dos encuestas para la satisfacción laboral y

otra para escalas de clima organizacional mediante 27 ítems y 50 ítems respectivamente. La conclusión de la investigación afirma que, para la existencia de una satisfacción laboral, se necesita que la organización deba tener un correcto clima organizacional.

Corilla (2016), en su tesis “Clima organizacional y satisfacción laboral en institutos de educación superior de la provincia de Huancayo”. Tesis para optar el grado académico en doctor en ciencias de la educación. Publicado por la Universidad Nacional del Centro del Perú. La investigación tiene como objetivo principal la determinación de los niveles y cualidades de relación que existen entre el clima organizacional más el desempeño laboral en los servidores públicos (profesores) de institutos de educación superior en la ciudad de Huancayo. En efecto, al momento de realizar el análisis para la correlación, se pudo determinar que existe altos niveles de correlación directa y significativa entre aspectos importantes tales como el clima organizacional en conjunto con el desempeño laboral.

En relación a las teorías y enfoques conceptuales donde se enmarca la investigación se pueden identificar los constructos de Clima organizacional y compromiso laboral. Al realizar la revisión de la literatura respecto al clima organizacional, observamos que el concepto, en muchas ocasiones, es tratado como clima laboral. Si bien es cierto que pueden parecer conceptos distintos, el significado que se le da es el mismo al momento de realizar la revisión literaria (Chiang, Martín y Núñez, 2010).

Por ello, se considera que el clima organizacional es la creación para la formación de una propia cultura, lo que implica absorber tradiciones o leyes al interior de una organización. Entonces, el clima organizacional es el ente que refleja normas y valores dentro de un sistema de tipo formal para poder reinterpretarlos a un sistema de tipo informal, o sea en los quehaceres cotidianos de los miembros de una organización (Robbins y Judge, 2013).

Además, diversos autores manifiestan que el clima organizacional posee muchos conceptos diversos como para poder realizar una definición clara. Por ello, la definición a utilizar deberá estar bien ligada hacia el tipo de servicio o sector en que se encuentra. Esto es lo que diferencia al clima organizacional del clima empresarial. El clima organizacional pretende estudiar el comportamiento de los obreros para definir la idea de concepto y valores de la organización. Mientras que la cultura empresarial plantea transformar el comportamiento del servidor público hacia los valores de la empresa. Por ello, la cultura organizacional posee un aspecto más relacionado hacia la expectativa,

mientras que la cultura empresarial tiene una visión más de intervención en el comportamiento del trabajador.

El clima organizacional se puede entender como el ambiente al interior que existe entre todos los integrantes de una determinada organización, sea social o empresarial, y que tenga vinculación directa en todos los niveles de motivación de los empleados (Uribe, 2015). Por otro lado, el clima organización es considerado como la apreciación y el proceso de percibir en los trabajadores de una empresa respecto a aspectos elementales tales como procedimientos de trabajo y procesos de transformación de servicios (Chiang, Martin, Núñez, 2010).

En conclusión, se puede observar que el clima organizacional es un término y concepto que al final no puede ser determinado con exactitud y de manera definitiva. Sin embargo, los conceptos dados por diversos autores pueden dar una imagen ya muy definida de lo que significa el clima organizacional y su importancia para el funcionamiento de las organizaciones, sin importar el carácter de aquellas. Por ello, la variedad de conceptos dadas en este marco teórico puede brindar una serie de parámetros para dirigir la investigación acorde al concepto que se pueda elegir (Robbins y Judge, 2013).

La importancia del clima organizacional radica en que este elemento tiene amplia relevancia en mostrar los valores, los códigos, así como las creencias de los miembros de una organización (Uribe, 2015). Este concepto permite ver un mejor panorama a los miembros de la administración para poder realizar diagnósticos correctos, así como análisis certeros sobre cómo va avanzando la organización desde el punto de vista del administrador. Esto permitirá identificar fuentes de insatisfacción u orígenes del estrés en los comportamientos de los trabajadores al interior de una institución del estado (Polanco, 2014). Aparte, la importancia puede destacarse en que un estudio correcto y mejora de la cultura organizacional puede mejorar en gran medida el ambiente laboral mediante la construcción de valores y actitudes que incentiven a los servidores públicos a realizar sus labores en armonía con los valores de la institución. Además, el estudio del clima organizacional permite a los miembros de la administración y gerencia de la obra a poseer información y data de primera que permita realizar evaluaciones sobre las fuentes y orígenes de un determinado conflicto así como las orígenes del estrés y la insatisfacción para la detección de comportamientos que sean negativos para la institución u organización empresarial.

La evolución del concepto de clima organizacional se remonta a información e investigación científica de hace medio siglo. Sin embargo, el clima organizacional ha estado presente en todo tipo de organizaciones desde su existencia al tratar de brindar una serie de códigos éticos y morales, así como tradiciones, al conjunto de miembros de un equipo u organización (Koontz, 2002).

El clima organizacional como elemento de unificación siempre ha estado presente desde la formación de las organizaciones desde la antigüedad. Con ello, todo Estado, desde el antiguo Egipto, ha funcionado en base a códigos internos que han unificado a sus integrantes para el logro de objetivos y metas. La Iglesia Católica, durante la Edad Media, también poseyó una serie de códigos y lineamientos, mediante la Biblia, para la conformación y estructuración de su clima organizacional. Con ello, las organizaciones e instituciones, en general, han podido funcionar cohesionando a sus integrantes mediante códigos en base a los principios y finalidades de cada institución. En efecto, para la generación del clima organizacional, cada institución debe tener una finalidad; y con la obtención de la finalidad.

En cuanto a los modelos del clima organizacional, se destaca el modelo de Evan: Modelo que realiza el planteamiento de realizar un clima laboral donde se percibe a la organización como sistemas abiertos (Dressler y Valera, 2004). Además, se percibe la existencia de fuerzas externas hacia la organización donde pueden determinar la influencia del clima organizacional dentro de los procesos de organización. Por ello, las influencias dependen de procesos al interior de la institución. En efecto, la influencia externa tiene como consecuencias al interior del clima organizacional y en el desarrollo (Polanco, 2014).

Modelo de Gibson y Colbs (Espichan, 2016): Modelo donde sostiene que las variables de clima organizacional guardan una cercana relación con estructuras de la conducta humana, así como los procesos de organización donde repercuten impactos directos en los desempeños de los trabajadores de la institución, así como a nivel grupal.

Modelo de Litwin y Stinger (Garcia & Ibarra, 2012): Modelo que permite la visualización del clima organizacional como filtro donde ocurren algunos fenómenos que pueden estar ubicados bajo aspectos como el liderazgo y la toma de decisiones. Por ello, para la medición del clima organizacional, se debe aplicar una medición que sea percibida por la organización. Por ello, las motivaciones, tanto intrínsecas como extrínsecas, son importantes detectarlas en los miembros de la organización. Por ello, el autor destaca

Modelo de Schneider y Hall (Giraldo, 2012): Modelo que considera el clima organizacional reflejado entre las interacciones y las características personales y organizacionales de los trabajadores con la organización. En efecto, es el resultado de la incitación de algunos comportamientos en personas. Este tipo de comportamientos tienen una incidencia al interior de la organización. Por tanto, también tienen incidencia dentro del clima organizacional, cerrando el circuito de esta manera (Polanco, 2014).

El modelo de Palma (2004): es trabajado en base a la escala de Clima Organizacional. Por ello, este instrumento realiza una evaluación del clima organizacional partiendo de 5 dimensiones planteadas a continuación: realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

En cuanto a las dimensiones del clima organizacional, para esta investigación se va a tomar el modelo por Palma (2004) para la medición del clima organizacional. Este modelo de medición posee cinco dimensiones: El primero es la autorrealización. Este es el nivel de apreciación del trabajador en base a sus posibilidades dentro de un medio laboral determinado. Esto depende si es que favorece a su desarrollo personal y profesional respecto a la tarea y perspectiva hacia un mejor futuro. Sus indicadores son: oportunidades de progreso, capacitación de desarrollo personal, nivel de ingresos y generación de ideas para innovación.

El segundo es el Involucramiento laboral. Este nivel mide la identificación del trabajador con los valores institucionales de una organización. Además, refleja el compromiso con los cumplimientos de la organización. Sus indicadores son: equipos de integración e identificación institucional.

El tercero es la comunicación. Este nivel de la percepción de la fluidez, celeridad, la claridad y la precisión de todo tipo de información eficaz sobre el funcionamiento de una empresa y con la atención de los usuarios. Sus indicadores son: acceso a la información para el cumplimiento en el trabajo y comunicación interna.

El cuarto son las condiciones laborales. La visión que la institución brinda los elementos materiales, económicos o psicológicos necesarios para que los trabajadores puedan cumplir las tareas encomendadas. Sus indicadores son: tecnologías implementadas, niveles de remuneración y trato justo.

La quinta dimensión es la Supervisión. Son Apreciaciones de los niveles de funcionalidad para las actividades de supervisión dentro de un proceso de actividad

laboral para la formación de tareas y del desempeño personal. Sus indicadores son: apoyo para la superación de obstáculos y reconocimiento al compromiso laboral.

En cuanto al compromiso laboral, esta variable hace referencia a las conductas observadas al comportamiento de un grupo de trabajadores mediante su orientación cognitiva y la capacidad de operaciones que realizan en el transcurso de la producción de bienes tangibles o intangibles (servicios); lo cual repercute de manera directa en el desempeño. Además, se señala que el compromiso laboral es el elemento que guarda relación tanto con la visión y misión de la organización, así como los objetivos y estrategias de la empresa. Ambos tienen que estar bajo alineación con los objetivos individuales de los trabajadores para que el compromiso laboral pueda tener un nexo seguro entre las aspiraciones personales del trabajador con los objetivos principales y secundarios de la organización empresarial o institución pública (Chiang, Martín y Núñez, 2010).

Otra definición sobre compromiso laboral es el nivel que ha realizado un trabajador o servidor público para poder alcanzar los objetivos y las metas al interior de una organización dentro de un tiempo determinado. Esta definición permite observar que el compromiso laboral tiene una fuerte relación con los indicadores de logro de la organización, los cuales están plasmados en las metas y los objetivos. Por ello, es importante que la organización establezca una serie de metas y objetivos a corto, mediano y largo plazo para que así sus trabajadores puedan estar conscientes del camino y los cambios que tomará la empresa. De esta manera, el compromiso laboral de los trabajadores estará fuertemente ligado a los objetivos de la empresa (Ortiz, 2017).

Por otro lado, el compromiso laboral se expresa en cómo un trabajador, perteneciente a una organización, trabaja de manera adecuada y eficiente para la obtención de los objetivos y el cumplimiento de las metas y tareas que se le han encomendado dentro de un límite de tiempo. Esta definición es importante pues enlaza los objetivos de la institución con los deseos y quehaceres del trabajador para la obtención de resultados (Ortiz, 2017). Además, el compromiso laboral representa una serie de motivaciones para la acción de fuerzas activas que comprenden parcialmente algunas series de necesidades, tensiones y problemas dentro del ambiente laboral. Por otro lado, algunos problemas pueden presentarse a manera de desequilibrios o carencia de insatisfacción dentro de la relación que existe entre un servidor público y su medio donde se desenvuelve y desarrollar los objetivos personales. Por otro lado, el comportamiento

humano. En efecto, el compromiso laboral también requiere del aumento de niveles de la voluntad y de la motivación hacia ciertos componentes. Uno de ellos es la necesidad del cumplimiento de los anhelos para poder satisfacer algunas faltas o carencias fisiológicas o morales.

Por otro lado, al compromiso laboral también se le puede relacionar con los logros de las tareas encomendadas posterior a su realización (Espichan, 2016). Por ello, cuando la tarea ya ha sido realizada por parte del trabajador, es a partir de ahí donde existe y se fortalece el compromiso laboral del trabajador con la institución. Ante ello, se vuelve a destacar la importancia del compromiso laboral y su relación con los objetivos principales del funcionamiento de la institución (Polanco, 2014).

La importancia del compromiso laboral radica en que se puede dar una evaluación, planificación y seguimiento del trabajo realizado por los trabajadores. De esta manera, la administración de la organización puede tomar decisiones de tal manera que conozcan el nivel de compromiso laboral de los trabajadores. También es importante destacar que el compromiso laboral forma parte de la identificación de las metas y la necesidad de llevar comportamientos y variaciones de individuos en base a los objetivos de cada persona mediante la variación y medición de valores por medio de una serie de factores tales como los comentarios sobre los logros personales y metas mediante encuestas y entrevistas al interior del ambiente laboral.

En cuanto a los modelos de compromiso laboral, destacamos el compromiso laboral psicológico: Este modelo de medición del compromiso laboral posee referencia al grupo de procesos y elementos de la psicología para la transformación de las percepciones con la relación de los valores de la organización o institución (Espichan, 2016). El empowerment psicológico mejora la percepción de la auto eficiencia dentro de todos los miembros de la institución por medio de identificar las condiciones que puedan oponerse a aquellos sentimientos. Este modelo de compromiso laboral está compuesto por las siguientes cuatro dimensiones: Significado, Competencia, Autodeterminación e Impacto (Ortiz, 2017). Además, se destaca que el compromiso laboral significa efectos sobre las conductas así como el aumento de los requerimientos de la voluntad y la presentación de componentes tales como la necesidad, la estimulación y los impulsos. En cuanto a la necesidad, se explica como una serie de anhelos para lograr la satisfacción de algunas carencias o deseos fisiológicos, así como psicológicos de manera fundamental para el ser humano mediante respuestas innatas. En cuanto al segundo concepto, la estimulación

parte sobre la respuesta que da un agente exterior sobre una persona, de esta manera el estímulo actúa sobre el organismo de esa persona mediante la percepción por los órganos sensoriales, así como el sistema nervioso y la interiorización. Y en cuanto al impulso, se conceptualiza mediante el estado que resulta de las necesidades fisiológicas, así como de los deseos generales para el logro de metas personales o profesionales; por ello, a diferencia de la estimulación, el impulso ya es la respuesta que brinda el servidor público ante la estimulación.

El modelo de Compromiso laboral estructural, modelo que guarda relación dentro del contexto del ambiente laboral donde se forma un conjunto de actividades que van a potenciar y estimular al trabajador para la elevación del compromiso laboral. Las relaciones de poder llegan hacia la autonomía. Este modelo parte de una técnica esencial en las empresas que está relacionada con la motivación laboral. En efecto, esta técnica está basada en el mantenimiento de los empleados en base a una gran cantidad e intensidad de estímulos para que los servidores puedan aumentar sus niveles de desempeño y compromiso laboral. Por ello, se considera esto como una técnica esencial dentro de las organizaciones, especialmente de las organizaciones empresariales. De esta manera, se garantiza que los empleados puedan realizar de una mejor manera y con efectividad una serie de logros con el logro de resultados adecuados.

El modelo de Compromiso laboral-empresarial, modelo que fue planteado por Giraldo (2012) donde se realiza la medición del compromiso laboral partiendo de conceptos sobre el empoderamiento poniendo énfasis en los intereses de las personas destacando así las características individuales y relacionándolas con las orientaciones y códigos de la institución donde el trabajador realiza sus actividades laborales. Sus dimensiones principales son: uso de incentivos, autoestima, locus de control interno y retroalimentación (Espichan, 2016). Además, este modelo de compromiso laboral responde a la necesidad satisfecha como parte de una motivación en el comportamiento que causa estimulación y no incomodidad. Por ello, una necesidad puede estar satisfecha y compensada mediante el análisis de un ciclo motivacional que se produce por el surgimiento de necesidades.

El modelo de Meyer y Allen (1997), modelo relacionado al vínculo emocional que los trabajadores tienen hacia su respectiva organización laboral. Caracterizando de esta manera mediante su identificación con la misma. Así mismo se resalta su deseo de pertenecer a ella. Esto tiene como efecto que el vínculo entre ellos se fortalezca. En ese

sentido, los autores de este modelo destacan. Este modelo está basado en tres dimensiones: Compromiso afectivo; Compromiso continuo; y Compromiso normativo. Además, se destaca que cualquier modelo de compromiso laboral parte por el hecho que el trabajador investigue sus propias aptitudes y conocimientos para poder determinar si es parte de la consideración en la capacidad para poder trabajar y lograr una serie de recompensas con anticipación, analizando de esta manera la cantidad de recursos que dispone para poder lograr un aumento de su compromiso laboral. También se destaca que se necesita un cierto grado de ayuda que el servidor puede esperar de sus jefes de área, así como de sus compañeros de trabajo mediante estímulos amicales e impulsos personales.

En cuanto a las dimensiones del compromiso laboral. Para la presente investigación, el modelo de Meyer y Allen (1997). Al respecto Montoya (2014) indica que “algunos autores que han definido la escala de compromiso organizacional son Allen y Meller, quienes proponen dimensiones que son: componente afectivo, componente de continuidad y el componente normativo”. Quiere decir que el compromiso laboral también puede ser promocionado dentro de un determinado momento o espacio de tiempo, a su vez también puede perder una determinada fuerza. Por tanto, se debe descubrir la existencia de otros incentivos que puedan concordar con otros motivo. Además, estas características guardan relación con las experiencias que se han vivido junto con las expectativas de los servidores públicos; por lo tanto, se debe pensar en el otorgamiento de incentivos de igual magnitud hacia todas las personas partiendo del hecho que cada persona es distinta y diferente, con diferentes expectativas y respuestas a estímulos.

La primera dimensión es el componente afectivo. Lo constituye los vínculos emocionales para los trabajadores que sienten hacia una organización. Esto se caracteriza por la identificación y la implementación con la misma, incluyendo deseos de permanecer en la institución. Además, que esto promueve mejoras interpersonales en los trabajadores para poder elevar sus niveles de disfrute y satisfacción laboral dentro de su organización hospitalaria (Cabrera, 2018). Sus indicadores son: Pertenencia a la empresa, relación empresa-trabajador, familiarización con la empresa, interiorización de problemas y Socialización.

La segunda dimensión es el Compromiso continuo. Esta dimensión “hace referencia a los costos financieros, beneficios, entre otros; los cuales podría perder el trabajador al

retirarse de la organización, de tal manera que al abandonar el cargo le ocasionaría un alto costo, considerando las pocas probabilidades de conseguir otro igual. Arias (2001). Sus indicadores son: Continuidad laboral y relación laboral.

La tercera dimensión por analizar es el compromiso normativo. La cual se define como el sentimiento para oblijo de los trabajadores en la permanencia dentro de su organización realizando referencias a muchas normas sociales para que una institución pública pueda funcionar de manera adecuada y óptima. Esto obedece a creencias de lealtad por parte del trabajador hacia la organización, es cuando se siente comprometido con esta, por lo beneficios que por mucho tiempo ha recibido de ella. Arias (2006). Sus indicadores son: relación moral y obligación moral.

En torno a la formulación del Problema, el presente estudio busca resolver el siguiente problema general: ¿En qué medida el clima organizacional influye en el compromiso laboral en el Hospital San Bartolomé, Lima 2020? Así como los siguientes problemas específicos: primero, ¿En qué medida el clima organizacional influye en el compromiso afectivo en el Hospital San Bartolomé, Lima 2020?; segundo, ¿En qué medida el clima organizacional influye en el compromiso de continuidad en el Hospital San Bartolomé, Lima 2020?; y tercero, ¿En qué medida el clima organizacional influye en el compromiso normativo en el Hospital San Bartolomé, Lima 2020?

Por ello, el presente estudio tiene una justificación teórica porque busca aplicar los modelos más avanzados de clima organizacional y el compromiso laboral al ámbito de la gestión pública en el sector de la salud y hospitalario específicamente, teniendo en cuenta que la actual coyuntura sanitaria hace primordial la mejora de los hospitales no solo en el aspecto de equipamiento e infraestructura sino en las mejoras de las relaciones interpersonales. En efecto, esta investigación podrá servir para futuros estudios que están relacionados al tema y que puedan permitir la generación del clima organizacional como elementos y factores que determinan un uso adecuado y correcto del desempeño laboral en los servidores públicos desde enfoques de investigación más actualizados y avanzados estudiados en países de economías más avanzadas.

Asimismo, una justificación práctica porque busca resolver los problemas del clima organizacional y el compromiso laboral, asimismo, alcanzar recomendaciones para la toma de decisiones encaminada a la mejora de los procesos internos de un establecimiento de salud pública.

Además, una justificación Metodológica porque brindará los instrumentos necesarios para poder servir en la evaluación del clima organizacional y el desempeño laboral en todas las organizaciones del Estado peruano, así como en entidades privadas, para la validación y el aumento de los niveles de confiabilidad de los mismos. Además, podrán servir como antecedentes para otras investigaciones que puedan contemplar diversas poblaciones con una parecida nivelación de variables y también en el análisis con diversos lugares y escenarios temporales. Además, la justificación metodológica será un sustento para la contemplación de poblaciones con variables parecidas y la obtención de resultados a nivel estadístico. Además de la elaboración de estrategias como objetivos de mejora de clima organizacionales y el compromiso laboral.

Por tal motivo, el objetivo General del presente estudio es determinar la influencia del clima organizacional en el compromiso laboral en el Hospital San Bartolomé, Lima 2020. Así como los siguientes objetivos específicos: primero, establecer la influencia del clima organizacional en el compromiso afectivo en el Hospital San Bartolomé, Lima 2020; segundo, establecer la influencia del clima organizacional en el compromiso de continuidad en el Hospital San Bartolomé, Lima 2020; y tercero, establecer la influencia del clima organizacional en el compromiso normativo en el Hospital San Bartolomé, Lima 2020.

En función a los problemas y objetivos se determinó como hipótesis general que el clima organizacional influye significativamente en el compromiso laboral en el Hospital San Bartolomé, Lima 2020. Asimismo, las siguientes hipótesis específicas: primero, el clima organizacional influye significativamente en el compromiso afectivo en el Hospital San Bartolomé, Lima 2020; segundo, el clima organizacional influye significativamente en el compromiso de continuidad en el Hospital San Bartolomé, Lima; y tercero, el clima organizacional influye significativamente en el compromiso normativo en el Hospital San Bartolomé, Lima 2020Hospital San Bartolomé, Lima 2020.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

El trabajo se desarrolló un enfoque cuantitativo porque se recolecto y analizó los datos de los cuestionarios para responder la formulación del problema y el propósito del estudio, asimismo se utilizó el análisis estadístico para contrastar las hipótesis (Valderrama, 2006, p106). Asimismo, aplicó una investigación aplicada porque se utilizó los conocimientos de las ciencias empresariales en los procesos de evaluación y la salida de las dificultades de la gestión administrativa y la satisfacción del usuario externo en la organización de estudio.

Además, se desarrolló un diseño de investigación no experimental, porque las variables de estudio no tuvieron manipulación, control directo ni influencia sobre ambas variables (Hernández, et al 2014, p.152). Asimismo, el diseño transversal por que utilizaron dos cuestionarios para recoger los datos en la muestra en un momento dado (Hernández, Et al 2014, p. 133). Además, la correlacional causal porque los propósitos del estudio pretendieron determinar la relación y la influencia entre las variables (Hernández, Ed al., 2010, p.155).

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1.

Variable Independiente Clima Organizacional

Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala	Niveles y Rangos
Autorrealización	- Oportunidades de progreso - Capacitaciones de desarrollo personal. - Nivel de ingresos - Generación de ideas innovadoras	1-10	Totalmente en desacuerdo	Muy débil (50-100)
Involucramiento laboral	- Equipo integrado de trabajo - Identificación Institucional	11-20	En desacuerdo	Débil (101-150)
Comunicación	- Acceso a la información para el cumplimiento en el trabajo. - Comunicación interna	21-30	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Fuerte (151-200)
Condiciones laborales	- Tecnología empleada - Nivel de remuneración - Trato justo	31.40	En acuerdo	Muy fuerte (201-250)
Supervisión	- Apoyo para la superación de obstáculos - Reconocimiento al desempeño laboral	40.50	Totalmente en acuerdo	

Tabla 2.

Variable Dependiente: Compromiso laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala De Medición	Nivel / Rango
Compromiso afectivo	- Pertenencia a la empresa	1, 2, 3, 4, 5, 6,	Totalmente en desacuerdo	Muy bajo (16-32)
	- Relación empresa-trabajador			
	- Familiarización con la empresa		En desacuerdo	Bajo (33-48)
	- Interiorización de problemas		Ni de acuerdo ni en desacuerdo	
	- Socialización			
Compromiso de continuidad	- Continuidad laboral	7, 8, 9, 10,	De acuerdo	Medio (49– 64)
	- Relación laboral	11		
Compromiso normativo	- Relación moral - Obligación moral	12, 13, 14, 15, 16	Totalmente de acuerdo	Alto (65 – 80)

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

Considerando que la población está conformada por el grupo de elementos de estudio (Carrasco, 2016, p. 238), en la presente investigación la población lo conforman los 743 profesionales de la salud (médicos y enfermeras) del Hospital San Bartolomé.

Tabla 3.

Distribución de la población.

Población	
Médico	421
Enfermeras	322
Total	743

Entre los criterios de inclusión se puede identificar: profesionales de la salud que laboran en los Órganos o Unidades del Hospital San Bartolomé; profesionales de la salud pertenecientes a los regímenes laborales de nombrados y CAS del Hospital San Bartolomé. Asimismo, los criterios de exclusión: profesionales de la salud que pertenecen al régimen laboral SNP del Hospital San Bartolomé; profesionales de la salud que se encuentran con o sin licencia de goce de haberes.

Muestra

La muestra, entendida como un subconjunto representativo de la población. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, 177), el presente estudio se estimó el tamaño de la muestra utilizando el muestreo probabilístico aleatorio. Con un 5% error de estimación y 95% ($Z = 1,96$) de nivel de confianza la muestra quedó constituida por 254 profesionales de la salud (médicos y enfermeras).

Tabla 4

Distribución de la muestra.

Hospital San Bartolomé.	
Médico	144
Enfermeras	110
Total	254

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El actual informe utilizó las metodologías de prueba psicométrica porque se buscó recoger la percepción (datos) de las variables de estudio en la muestra seleccionada. Mientras que, el análisis documental permitió elaborar el marco teórico y metodológico. En ese sentido, se utilizaron como instrumentos dos cuestionarios, para medir ambas variables, y una ficha de resumen.

Tabla 5

Ficha Técnica: Cuestionario de Clima Organizacional

FICHA TÉCNICA	
Autor	: Sonia Palma Carrillo.
Adaptado	: Dianira Regalado Villegas
Año	: 2004
Objetivo:	: Evaluar el nivel de percepción global del ambiente laboral.
Destinatarios:	: Profesionales de la salud con dependencia laboral
Administración	: Individual o colectivo.
Contenido:	: Consta de 50 ítems agrupados en 5 factores o áreas: realización personal (1-10), involucramiento laboral (11-20), supervisión (21-30), comunicación (31-40) y condiciones laborales (41- 50).
Tiempo de duración	: 30 minutos.
Puntuación:	: 1, 2, 3, 4, 5

Tabla 6

Ficha Técnica: Cuestionario de Compromiso Laboral

FICHA TÉCNICA	
Autor	: Montoya, S. E. (2020)
Adaptado	: Dianira Regalado Villegas
Año	: 2020
Objetivo:	: Evaluar el nivel de percepción global del compromiso organizacional
Destinatarios:	: Profesionales de la salud con dependencia laboral
Administración	: Individual o colectivo.
Contenido:	: Consta de 16 ítems agrupados en 3 factores o áreas: componente afectivo (1-6), componente de continuidad (7-11) y el componente normativo (12 - 16).
Tiempo de duración	: 30 minutos.
Puntuación:	: 1, 2, 3, 4, 5

Validación y confiabilidad del instrumento

Validez

Hernández et al. (2018) sostuvieron que la validación se determina cuando un instrumento mide lo que desea medir. (p. 65). Con el propósito de validar los cuestionarios por el criterio de juicio de expertos se detalla la relación de validadores (especialistas en gestión de la salud y docentes universitarios) y la suficiencia de aplicabilidad de los instrumentos.

Tabla 7

Validez de expertos

Expertos	Dictamen	
	Primer instrumento	Segundo instrumento
Mg. Flor de Maria Huaman Astocondor	Existe suficiencia	Existe suficiencia
Mg. Lizet Oscoco Valenza	Existe suficiencia	Existe suficiencia
Mg. Hans Mejía Guerrero	Existe suficiencia	Existe suficiencia

Confiabilidad

La confiabilidad se entiende como el grado que tiene un cuestionario que al aplicarse repetidas veces produce un mismo resultado (Hernández, et al, 2014, p. 200). Para determinar la confiabilidad, se realizó una prueba piloto donde se aplicaron los cuestionarios, tipo escala de Likert, a un grupo de 20 empleados del Hospital San Bartolomé de las mismas características de la población. El propósito de prueba fue analizar el grado de confiabilidad de cada uno de ellos. Después de procesar los datos se procedió a calcular el índice de fiabilidad (Coeficiente Alfa de Cronbach) teniendo los siguientes resultados: el cuestionario para evaluar el clima organizacional (50 ítems) obtuvo un coeficiente de 0,958; mientras que, el cuestionario para evaluar de compromiso laboral (16 ítems) obtuvo un coeficiente de 0,862. Es decir, que ambos cuestionarios tienen una alta confiabilidad. Con estos resultados determinaron el proceder con la aplicación de los instrumentos en la muestra en estudio.

Tabla 8

Tabla Confiabilidad

Variabes	Alfa de Cronbach	N de elementos
Clima Organizacional	,958	50
Compromiso Laboral	,862	16

2.5. Procedimiento

Para el recojo y procesamiento de los datos, se desarrolló los siguientes procesos: a) se diseñaron los instrumentos (validez y confiabilidad); b) se gestionó los permisos institucionales para la aplicación de los cuestionarios; c) se aplicaron los cuestionarios en la muestra de estudios; d) se procesaron los datos en el software Excel, garantizando la limpieza de los datos.

2.6. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de los datos se empleará el paquete estadístico SPSS, versión 24. El cual nos ayudará a realizar el análisis descriptivo e inferencial que se presentará en tablas y figuras estadísticas, asimismo para la contratación de hipótesis se usará el modelo de regresión logística ordinal para determinar el nivel de influencia de la variable independiente en la dependiente y viceversa.

2.7. Aspectos éticos

La presente tesis tendrá en cuenta la veracidad de los resultados hallados; además del respeto por la propiedad intelectual, por las convicciones políticas, religiosas y morales, asimismo el respeto por el medio ambiente y la biodiversidad, de tal manera se protegerá la identidad de las personas que participaran en el trabajo

III. Resultados

3.1. Análisis descriptivo

CLIMA ORGANIZACIONAL

Tabla 9

Niveles de percepción de la variable independiente.

	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Débil	66	26,0
Fuerte	167	65,7
Muy fuerte	21	8,3
Total	254	100,0

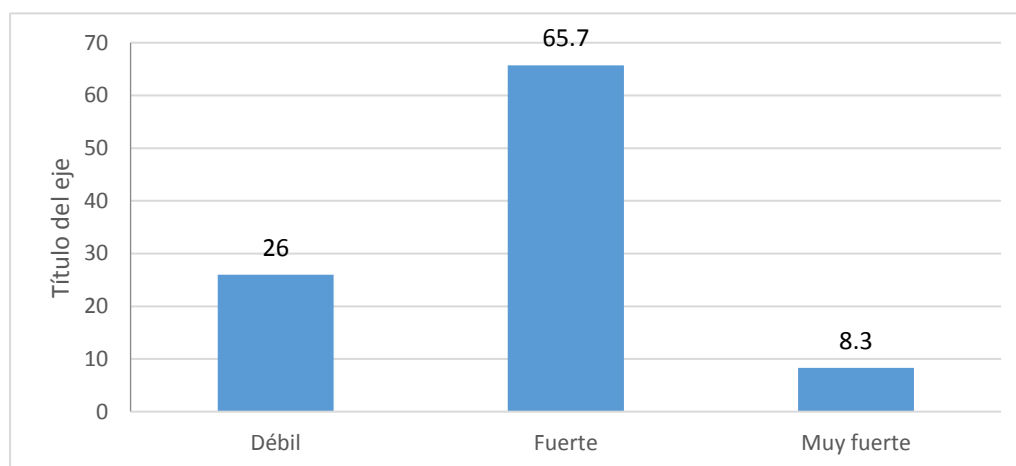


Figura 1. Niveles de percepción de la variable independiente.

Los resultados muestran que el 26% profesionales de la salud consideran que el clima organizacional es débil, el 65.7 % fuerte y el 8.3 % muy fuerte.

Dimensiones del clima organizacional

Tabla 10

Dimensiones de la variable independiente

DIMENSIONES	Muy débil		Débil		Fuerte		Muy Fuerte		TOTAL	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Realización personal.	0	0	40	15.7	171	67.3	43	17	254	100
Involucramiento laboral.	6	2.4	97	38.2	136	53.5	15	5.9	254	100
Supervisión.	0	0	58	22.8	153	60.2	43	17	254	100
Comunicación.	10	3.9	99	39.1	121	47.6	24	9.4	254	100
Condiciones laborales.	0	0	18	7.1	220	86.6	16	6.3	254	100

Los resultados evidencian que, en relación a la realización personal, los profesionales de la salud perciben que presenta un nivel débil 15.7 %, el 67.3% fuerte y el 17 % muy fuerte. En relación a la dimensión involucramiento laboral, el 2.4 % perciben que es muy débil, el 38.2 % débil, el 53.5 % fuerte y el 5.9 % muy fuerte. En relación a la dimensión supervisión, el 22.8 perciben que es débil, el 60.2 % fuerte y el 17 % muy fuerte. En relación a la dimensión comunicación, el 3.9 % es muy débil, el 39.1 % débil, el 47.6 % fuerte y el 9.4 % muy fuerte. En relación a la dimensión condiciones laborales el 7.1 perciben que es débil, el 60.2 % fuerte y el 17 % muy fuerte. En relación a la dimensión comunicación, el 7.1 % perciben que es débil, el 86.6 % fuerte y el 6.3 % muy fuerte.

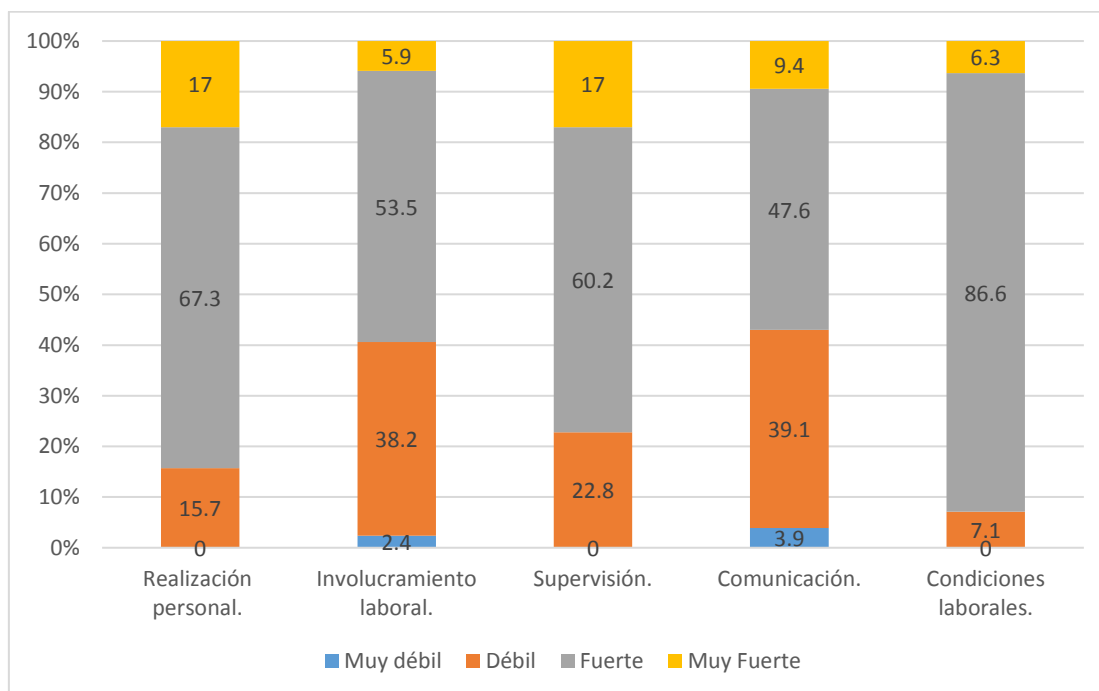


Figura 2. Dimensiones de la variable independiente

COMPROMISO LABORAL

Tabla 11

Niveles de percepción de la variable dependiente.

	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Muy bajo	65	25,6
Medio	159	62,6
Alto	30	11,8
Total	254	100,0

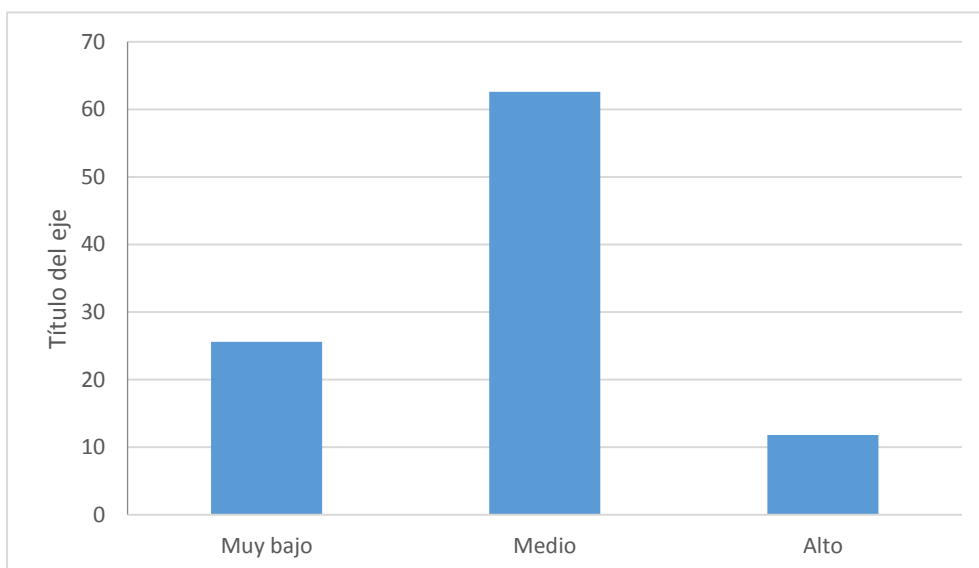


Figura 3. Niveles de percepción de la variable dependiente.

Los resultados muestran que el 25.6 % profesionales de la salud consideran que el compromiso laboral es muy bajo, el 62.6 % medio y el 11.8 % alto.

Dimensiones del compromiso laboral

Tabla 12

Dimensiones de la variable dependiente

DIMENSIONES	Muy bajo		Bajo		Medio		Alto		TOTAL	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Compromiso afectivo.	65	25.6	0	0	157	61.8	32	12.6	254	100
Compromiso de continuidad.	65	25.6	0	0	158	62.2	31	12.2	254	100
Compromiso normativo.	64	25.2	0	0	157	61.8	33	13	254	100

Los resultados evidencian que, en relación al compromiso afectivo, los profesionales de la salud perciben que presenta un nivel muy bajo 25.6 % el 61.8 % medio y el 12.6 % alto. En relación a la dimensión compromiso de continuidad, el 25.6 % perciben que es muy bajo, el 62.2 % medio y el 12.2 % alto. En relación a la dimensión compromiso normativo, el 25.2 % perciben que es muy bajo, el 61.8 % medio y el 13 % alto.

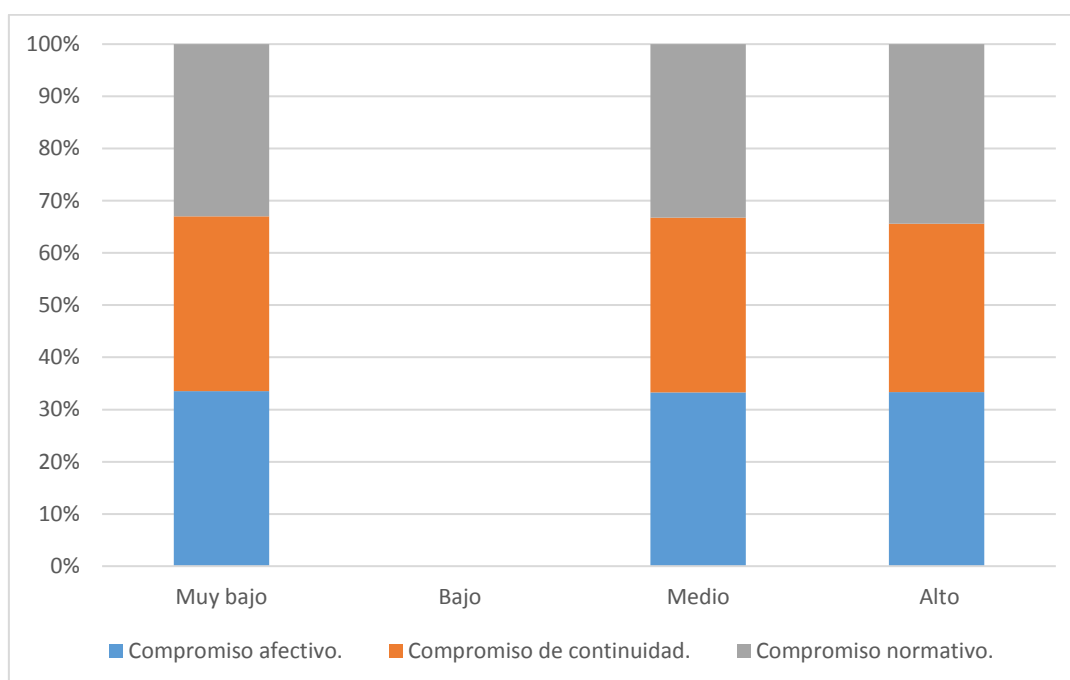


Figura 4. Dimensiones de la variable dependiente

3.2. Prueba de hipótesis

3.2.1. Hipótesis General

Hi: El clima organizacional influye significativamente en el compromiso laboral en el Hospital San Bartolomé, Lima 2020.

Ho: El clima organizacional no influye significativamente en el compromiso laboral en el Hospital San Bartolomé, Lima 2020.

Tabla 13

Pruebas de ajuste de los modelos y pseudo R cuadrado

Bondad de ajuste			
Modelo	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	15482,456	3	,000
Desvianza	21,910	3	,000

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,756
Nagelkerke	,907
McFadden	,788

Los resultados evidencian que la prueba de X^2 obtuvo un $p:15482,456 > \alpha: ,05$. En ese sentido, el modelo demuestra la dependencia de las variables de estudio y la prueba de Nagelkerke (90.7%) de la variación del compromiso laboral explicada por el clima organizacional.

Tabla 14

Pruebas de influencia

Estimaciones de parámetro								
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Compromiso laboral = 1]	10,620	1,848	33,011	1	,000	6,997	14,243
	[Compromiso laboral = 3]	19,387	2,322	69,728	1	,000	14,837	23,938
Ubicación	Clima organizacional	5,550	,742	55,991	1	,000	4,097	7,004

Los resultados de la puntuación Wald indica que el clima organizacional aporta significativamente a la predicción del compromiso laboral (Wald 55,991; gl: 1 y $p: ,000 < \alpha: ,05$). En ese sentido, se evidencia que el clima organizacional influye significativamente en el compromiso laboral de los profesionales de la salud en el Hospital de estudio, 2020.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Hi: El clima organizacional influye significativamente en el compromiso afectivo en el Hospital San Bartolomé, Lima 2020.

Ho: El clima organizacional no influye significativamente en el compromiso afectivo en el Hospital San Bartolomé, Lima 2020.

Tabla 15

Pruebas de ajuste de los modelos y pseudo R cuadrado

Bondad de ajuste			
Modelo	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	10481,648	3	,000
Desvianza	20,998	3	,000

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,752
Nagelkerke	,898
McFadden	,768

Los resultados evidencian que la prueba de X² obtuvo un $p:10481,648 > \alpha: ,05$. En ese sentido, el modelo demuestra la dependencia de las variables de estudio y la prueba de Nagelkerke (89.8 %) de la variación del compromiso afectivo explicada por el clima organizacional.

Tabla 16

Pruebas de influencia

Estimaciones de parámetro								
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Compromiso laboral = 1]	10,414	1,803	33,346	1	,000	6,879	13,948
	[Compromiso laboral = 3]	18,894	2,281	68,630	1	,000	14,424	23,364
Ubicación	Clima organizacional	5,447	,734	55,069	1	,000	4,009	6,886

Los resultados de la puntuación Wald indica que el clima organizacional aporta significativamente a la predicción del compromiso afectivo (Wald 55,069; gl: 1 y $p: ,000 < \alpha: ,05$). En ese sentido, se evidencia que el clima organizacional influye significativamente en el compromiso afectivo de los profesionales de la salud en el Hospital de estudio, 2020.

Hipótesis específica 2

Hi: El clima organizacional influye significativamente en el compromiso de continuidad en el Hospital San Bartolomé, Lima 2020

Ho: El clima organizacional no influye significativamente en el compromiso de continuidad en el Hospital San Bartolomé, Lima 2020

Tabla 17

Pruebas de ajuste de los modelos y pseudo R cuadrado

Bondad de ajuste			
Modelo	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	12618,951	3	,000
Desviación	21,428	3	,000

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,754
Nagelkerke	,902
McFadden	,777

Los resultados evidencian que la prueba de X² obtuvo un p: 12618,951 > α : ,05. En ese sentido, el modelo demuestra la dependencia de las variables de estudio y la prueba de Nagelkerke (90.2%) de la variación del compromiso afectivo explicada por el clima organizacional.

Tabla 18

Pruebas de influencia

Estimaciones de parámetro								
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Compromiso laboral = 1]	10,511	1,824	33,205	1	,000	6,936	14,086
	[Compromiso laboral = 3]	19,128	2,299	69,202	1	,000	14,622	23,635
Ubicación	Clima organizacional	5,496	,738	55,525	1	,000	4,050	6,941

Los resultados de la puntuación Wald indica que el clima organizacional aporta significativamente a la predicción del compromiso de continuidad (Wald 55,525; gl: 1 y p: ,000 < α : ,05). En ese sentido, se evidencia que el clima organizacional influye significativamente en el compromiso de continuidad de los profesionales de la salud en el Hospital de estudio, 2020.

Hipótesis específica 3

Hi: El clima organizacional influye significativamente en el compromiso normativo en el Hospital San Bartolomé, Lima 2020

Ho: El clima organizacional no influye significativamente en el compromiso normativo en el Hospital San Bartolomé, Lima 2020

Tabla 19

Pruebas de ajuste de los modelos y pseudo R cuadrado

Bondad de ajuste			
Modelo	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	7208,504	3	,000
Desvianza	38,373	3	,000

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,727
Nagelkerke	,868
McFadden	,714

Los resultados evidencian que la prueba de X² obtuvo un $p:7208,504 > \alpha: ,05$. En ese sentido, el modelo demuestra la dependencia de las variables de estudio y la prueba de Nagelkerke (86.8 %) de la variación del compromiso afectivo explicada por el clima organizacional.

Tabla 20

Pruebas de influencia

Estimaciones de parámetro								
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Compromiso laboral = 1]	8,791	1,265	48,270	1	,000	6,311	11,272
	[Compromiso laboral = 3]	16,331	1,667	95,957	1	,000	13,063	19,598
Ubicación	Clima organizacional	4,644	,528	77,399	1	,000	3,610	5,679

Los resultados de la puntuación Wald indica que el clima organizacional aporta significativamente a la predicción del compromiso normativo (Wald 77,399; gl: 1 y $p: ,000 < \alpha: ,05$). En ese sentido, se evidencia que el clima organizacional influye significativamente en el compromiso normativo de los profesionales de la salud en el Hospital de estudio, 2020.

IV. Discusión

En relación a la contratación de la hipótesis general, los resultados demuestran que el clima organizacional influye significativamente en el compromiso laboral de los profesionales de la salud en el Hospital de estudio, 2020, evidenciado en el resultado de Nagelkerke (0.907) y la puntuación Wald (Wald 55,991; gl: 1 y p: ,000 < α :.05). Estos hallazgos se confirman con los estudios de Castañeda (2019), Yañez (2017), Pedrosa (2017) quienes demostraron que el Clima organizacional está relacionado con el compromiso organizacional. En esta misma línea, es relevante mencionar el estudio de Cabrera (2019) quien encontró que existe una correlación positiva débil entre el clima y el compromiso organizacional.

En relación a la contratación de la hipótesis específica 1, los resultados demuestran que el clima organizacional influye significativamente en el compromiso afectivo de los profesionales de la salud en el Hospital de estudio, 2020, evidenciado en el resultado de Nagelkerke (0,898) y la puntuación Wald (Wald 55,069; gl: 1 y p: ,000 < α :.05). Estos hallazgos se confirman con el estudio de Castañeda (2019), quienes demostraron que el Clima organizacional está relacionado con el compromiso afectivo.

En relación a la contratación de la hipótesis específica 2, los resultados demuestran que el clima organizacional influye significativamente en el compromiso de continuidad de los profesionales de la salud en el Hospital de estudio, 2020, evidenciado en el resultado de Nagelkerke (0,902) y la puntuación Wald (Wald 55,525; gl: 1 y p: ,000 < α :.05). Estos hallazgos se confirman con el estudio de Castañeda (2019), quienes demostraron que el Clima organizacional está relacionado con el compromiso de continuidad.

En relación a la contratación de la hipótesis específica 3, los resultados demuestran que el clima organizacional influye significativamente en el compromiso normativo de los profesionales de la salud en el Hospital de estudio, 2020, evidenciado en el resultado de Nagelkerke (0,868) y la puntuación Wald (Wald 77,399; gl: 1 y p: ,000 < α :.05). Estos hallazgos se confirman con el estudio de Castañeda (2019), quienes demostraron que el Clima organizacional está relacionado con el compromiso normativo.

V. Conclusiones

Primera

Con respecto al objetivo general se determinó que el clima organizacional influye significativamente en el compromiso laboral de los profesionales de la salud del Hospital San Bartolomé, Lima 2020.

Segunda

Con respecto al objetivo específico 1 se estableció que el clima organizacional influye significativamente en el compromiso afectivo de los profesionales de la salud del Hospital San Bartolomé, Lima 2020.

Tercera

Con respecto al objetivo específico 2 se estableció que el clima organizacional influye significativamente en el compromiso de continuidad de los profesionales de la salud del Hospital San Bartolomé, Lima 2020.

Cuarta

Con respecto al objetivo específico 3 se estableció que el clima organizacional influye significativamente en el compromiso normativo de los profesionales de la salud del Hospital San Bartolomé, Lima 2020.

VI. Recomendaciones

Luego de arribar a las conclusiones del presente estudio se propone las siguientes recomendaciones para la Gerencia del Hospital San Bartolomé:

Primera

Se recomienda implementar estrategias de formación en servicio orientadas al fortalecimiento del liderazgo, la gestión de conflictos, la cooperación interinstitucional y la toma de decisiones. De esta manera, al mejorar el clima organizacional, se logrará fortalecer el compromiso laboral de los profesionales de la salud.

Segunda

Implementar estrategias que permitan equilibrar la vida laboral y personal de los empleados. Igualmente, el desarrollo de talleres sobre habilidades blandas, que permitan fortalecer y reforzar el compromiso afectivo de todos los profesionales de la salud.

Tercera

Promover una política de incentivos que permita que los colaboradores sean reconocidos y accedan a los beneficios (almuerzo gratis, un día libre, celebración de su cumpleaños, bonificaciones por alcanzar las metas, entre otros) según sus resultados. Asimismo, recompensas monetarias y no monetarias que permitan que los profesionales de la salud se sientan motivados y comprometidos.

Cuarta

Valorar y reconocer la lealtad de los profesionales de la salud hacia la institución, ya que el compromiso normativo es esencial para trabajar con responsabilidad e identificación con ella misma.

Quinta

Se recomienda a los futuros investigadores realizar un estudio de regresión lineal múltiple para analizar si las variables clima organizacional y empowerment laboral explican mejor el compromiso laboral. Asimismo, un estudio mixto sobre los factores que influyen en el compromiso laboral.

Referencias

- Álvarez, G., Zancudo M., y Rivas A. (1992). El constructo clima organizacional: concepto, teorías, investigaciones y resultados relevantes. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 25-50.
- Azizollah, A., Abolghasem, F., y Amin, D. (2016). The relationship between organizational culture and organizational commitment in Zahedan University of Medical Sciences. *Global Journal of Health Science*, 8(7), 195–202. Recuperado de <http://doi.org/10.5539/gjhs.v8n7p195>
- Alvesson, M. (2002). *Understanding Organizational Culture*. Londres: Sage Publications. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000141&pid=S1657-8953200900020000800004&lng=en
- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia. *Revista Contaduría y Administración*, N°200.
- Arias, F., & Tejada, J. (2005). Prácticas organizacionales y el compromiso de los trabajadores hacia la organización. *Enseñanza e investigación en psicología*. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/292/29210206.pdf>
- Arias, F (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la investigación científica* (5ta. Ed). Caracas, Venezuela: Editorial Episterne, C.A.
- Aubery, D. (1993). Gerencia del desempeño. *Revista El Buzón de Pacioli*, Número Especial 74. New York: Mc Graw Hill. Recuperado el 25 de Octubre de 2011, de www.itson.mx/paciol. Recuperado el 25 de Octubre de 2011, de www.itson.mx/paciol
- Blanco, M., & Castro, P. (2008). Análisis comparativo del compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos. 215-233
- Barraza, A., & Acosta, M. (2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior.
- Bohlander, G. (2017). *Administración de Recursos Humanos* 17ª Edición. Mexico: Cengage
- Boyatzis, R. E. (1982). *The Competent Manager: a model for effective performance*. New York, United States: Editorial Wiley

- Cabrera, H. K. (2018). *Clima y compromiso organizacional del tecnólogo médico de un hospital del Callao-2017* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://bit.ly/2Pkcumg>
- Carrión, B. (2018). *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Zaña - región Lambayeque. Año 2018* [tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio Institucional UNPRG. <https://bit.ly/30mczfp>
- Castañeda, B. L (2019). *La formación inicial en el desempeño docente en un instituto de educación superior pedagógico público de Lima, 2017* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://bit.ly/30mC2ph>
- Chiang, M., Martin, M. y Nuñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la Satisfacción laboral*. Madrid: Universidad Pontifica Comillas.
- Chiavenato, I. (2000). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (2.a ed.). Madrid: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, Idalberto. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGraw-Hill
- Chiavenato, Idalberto (2011). *Introducción a la teoría general de la administración*. Cuarta Edición. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Corilla, R. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral en Institutos de Educación Superior de la provincia de Huancayo. Tesis para optar el grado de doctor en Ciencias de la Educación*. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Dalanon, J; Muriel, J y Paciencia, M. (2018). *A Philippine rural school's organizational climate, teachers' performance, and management competencies*. Manila: Southwestern University PHINM.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2000): "Comportamiento Humano en el Trabajo". México, ed. Mc. Graw Hill.
- De la Cruz, C. N. (2017). *La formación inicial en el desempeño docente en un instituto de educación superior pedagógico público de Lima, 2017* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://bit.ly/30IJ3X3>
- Denison, D. (2001). *Cultura Organizacional: ¿puede ser clave para impulsar el cambio organizacional*. New York: Cooper S.
- Dressler, G. y Valera, R. (2004). *Administración de recursos humanos. Enfoque Latinoamericano*. México. Prentice Hall.

- Dalanon, Muriel, Paciencia (2018). A Philippine rural school's organizational climate, teachers. Tesis para optar el grado académico de maestro en Educación. Manila: Southwestern University PHINMA de Filipinas.
- Dressler, G. y Valera, R. (2004). Administración de recursos humanos. Enfoque Latinoamericano. México. Prentice Hall.
- Espichan, L. (2016) Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa E & C Contadores S.A.C., 2016. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). (Acceso el 10 de julio de 2018)
- Furnham, A. y Rodríguez (1997). Psicología Organizacional: El Comportamiento del Individuo en las Organizaciones. México: Alfaomega.
- García, M., & Ibarra, L. (2012). Diagnóstico del clima organizacional del departamento de educación de la universidad de Guanajuato. Obtenido de eumed.net: http://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1158/compromiso_organizacional.html
- Garfield, C. (1992). Los empleados son primero. México: McGraw Hill.
- Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, J. (2001). Las organizaciones, comportamiento, estructura y procesos, (7ma Ed.). Buenos Aires: Addison Wesley.
- Giraldo, S. (2012). El empoderamiento como elemento generador de compromiso organizacional en los empleados de las empresas aseguradoras de la ciudad de Manizales. Universidad Nacional de Colombia, Manizales. Obtenido de <http://www.bdigital.unal.edu.co/6917/1/7709506.2012.pdf>
- Gomez, C. y Rodriguez, J. (2001). Teorias de la Cultura Organizacional. Madrid: Revista Contabilidad y Auditoría, 115. pp. 111-140. ISSN 1692-2913
- Gutierrez, et al. (2012). "Estudio del Compromiso Organizacional en un Colegio Particular, en Ensenada, B.C.". Ponencia presentada en el Global Conference on Business and Finance Proceedings. Vol. 7 num.1
- Hernández Sampieri, Roberto / Fernández Collado, Carlos / Baptista Lucio, Pilar. (2010). Metodología de la investigación. Ed: McGraw-Hill Interamericana. México
- Hernández, R., Fernández, C & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. (6ta ed.). México: Mc Graw – Hill. (p.152 – 153)
- Hellriegel, D. (1999). Comportamiento organizacional. México: International Thomson.
- Hellriegel, D., Slocum, J. y Woodman, R. (1999). Comportamiento organizacional (8va. ed.). México: International Thomson Editores.
- Hellriegel, D. (2009). Comportamiento organizacional. México: Cengage

- Jerico, P. (2001): Gestión del Talento. Del profesional con talento al talento organizativo. Ed Prentice Hall Financial Times, Madrid, España
- Juaneda, E., & González, M. (2007). Definición, antecedentes y consecuencias del compromiso organizativo. Colombia: Conocimiento, invocación y emprendedores: Camino al future.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2008). Administración, una perspectiva global. México. McGraw Hill
- Koontz, H. (2002). Administración: Una perspectiva global y empresarial (Décimocuarta ed.). Mexico D.F: Mc Graw Hill. Obtenido de https://www.soy502.com/sites/default/files/administracion_una_perspectiva_glo
- Kose (2017). The Relationship between Work Engagement Behavior and Perceived Organizational Support and Organizational Climate. Kahramanmaras, Turkey: Educational.
- Lawler, E. (1992). The Ultimate Advantage: Creating the High-Involvement Organization. Jossey-Bass. San Francisco.
- Meyer, J. P. y Allen, N. J. (1997). Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application. United States: Editorial SAGE Publications.
- Meyer, J.P. y Allen, N.J. (1991). Tres componentes, Conceptualización del compromiso organizacional. Human Resource Management Review, 1, 61-98.
- Meyer, J.P, Allen, N.J y Smith, C. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-component Conceptualization. Journal of Applied Psychology. 78, 538-551
- Molero, E. W. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en la región de salud de Apurímac, 2015 [tesis de maestría no publicada, Universidad Alas Peruanas]. Repositorio Institucional UAP. <https://bit.ly/2DfHgtX>
- Montoya, S. E. (2020). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center* [tesis de maestría, Universidad de Ciencias Aplicada]. Repositorio Institucional UPC. <http://hdl.handle.net/10757/581494>
- Ortiz, S. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 16 de Barranca – 2016. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo), (Acceso el 12 de julio de 2018)
- Palma, S. (2004). Escala Clima Laboral CL – SPC. Recuperado de: <https://bit.ly/2XnmIXl>

- Peña, M.; Chávez, A y Alarcón, M (2016). El compromiso organizacional de los trabajadores en pequeñas empresas. Revista RIAF ♦ Vol. 9 ♦ No. 7 ♦ 2016
- Polanco, C. (2014). El clima organizacional y la satisfacción laboral en los(as) Docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortés. (Tesis de maestría, Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán) (Acceso el 11 de julio de 2018)
- Riego de Dios. (2020). Supervisory Relationship, organizational climate and Satisfaction of employees in a Local Community College. Tesis de investigación para optar el grado académico de Psicología. Manila: Faculty of Education, Arts and Sciences, Gordon College de Filipinas
- Robbins S. (1998). Fundamentos de Comportamiento Organizacional. México: Editorial Prentice Hill.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. (15.a ed.) México D.F: Editorial Pearson.
- Saldaña, R. y Sánchez, E. (2016). Relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de Eckerd Perú S.A. sede Cajamarca, Cajamarca 2016 [tesis de maestría, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio Institucional UPAGU. <https://bit.ly/3i24SRD>
- Schein, E. (2004). Organizational culture and leadership. (Tercera edición). San Francisco: JosseyBass.
- Schein, E. (2010). Organizational Culture and Leadership (4th edition). California, United States: John Wiley & Sons
- Suandi, Ismail y Othman. (2016). Relationship Between Organizational Climate, Job Stress and Job Performance Officer at State Education Department. Tesis para optar el grado académico de maestro en Educación. Malaysia: Faculty of Educational Studies of University Putra.
- Tamayo. (1997). Metodología de investigación: población y muestra. Madrid.
- Uribe, J. (2015). Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales. México D.F: El Manual Moderno
- Villa, C (2019). El empowerment en el compromiso organizacional en las empresas comerciales de la ciudad de Moyobamba, 2018. Universidad Cesar Vallejo. Lima – Perú.

Yañez, S. O (2017). *Clima institucional y compromiso organizacional en la institución educativa “Tungasuca” del distrito de Carabaylo, 2017* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://bit.ly/31aYpH>

ANEXOS

Anexo N° 01. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

OBJETIVO: El presente cuestionario tiene como objetivo medir el clima organizacional de los empleados del Hospital San Bartolomé.

INSTRUCCIONES:

Lee cada oración y elige la respuesta que mejor te describe, hay cuatro posibles respuestas: 1) Totalmente en desacuerdo; 2) En desacuerdo; 3) Ni de acuerdo, ni desacuerdo; 4) De acuerdo; y, 5) Totalmente de acuerdo. Elige una, y sólo UNA respuesta para cada oración y coloca un ASPA sobre el número que corresponda a tu respuesta.

N°	DIMENSIONES / ítems	Totalmente en	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	De acuerdo	T. de acuerdo	Totalmente en
	REALIZACIÓN PERSONAL						
1	Existen oportunidades de progresar en la organización.						
2	El superior se interesa por el éxito de sus empleados.						
3	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.						
4	Se valora los altos niveles de desempeño.						
5	El superior expresa reconocimiento por los logros.						
6	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.						
7	Los superiores promueven la capacitación que se necesita.						
8	La organización promueve el desarrollo del personal.						
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.						
10	Se reconocen los logros en el trabajo.						
	INVOLUCRAMIENTO LABORAL						
11	Se siente comprometido con el éxito en la organización.						

12	Cada empleado asegura sus niveles de logro en el trabajo.						
13	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización..						
14	Los empleados están comprometidos con la organización.						
15	En el área de trabajo, se hacen mejor las cosas cada día.						
16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.						
17	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.						
18	Se siente orgulloso (a) por los servicios que brinda la organización.						
19	Hay clara definición de visión, misión y valores en la organización.						
20	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.						
	SUPERVISIÓN						
21	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.						
22	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.						
23	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.						
24	Se recibe la capacitación necesaria para realizar el trabajo.						
25	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.						
26	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.						
27	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.						
28	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.						
29	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.						
30	Existe un trato justo en la organización.						
	COMUNICACIÓN						
31	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.						
32	En el área de trabajo, la información fluye adecuadamente.						
33	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.						
34	Existen suficientes canales de comunicación.						
35	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.						
36	En la organización, se afrontan y superan los obstáculos.						
37	La organización fomenta y promueve la						

	comunicación interna.						
38	Los superiores escuchan los planteamientos que se le hacen.						
39	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.						
40	Se conocen los avances en otras áreas de la organización..						
	CONDICIONES LABORALES						
41	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.						
42	Los objetivos de trabajo son retadores.						
43	Los empleados tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.						
44	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.						
45	Se cuenta con las oportunidades de realizar el trabajo lo mejor que se puede.						
46	Existe buena administración de los recursos.						
47	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.						
48	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la organización						
49	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.						
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.						

CUESTIONARIO DE MEDICIÓN DEL COMPROMISO LABORAL

OBJETIVO: El presente cuestionario tiene como objetivo medir el compromiso laboral de los empleados del Hospital San Bartolomé

INSTRUCCIONES:

Lee cada oración y elige la respuesta que mejor te describe, hay cuatro posibles respuestas: 1) Totalmente en desacuerdo; 2) En desacuerdo; 3) Ni de acuerdo, ni desacuerdo; 4) De acuerdo; y, 5) Totalmente de acuerdo. Elige una, y sólo UNA respuesta para cada oración y coloca un ASPA sobre el número que corresponda a tu respuesta.

N°	DIMENSIONES / ítems	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	De acuerdo	T. de acuerdo
	COMPROMISO AFECTIVO					
1	Tiene una fuerte sensación de pertenecer a la organización.					
2	La organización tiene un gran significado personal para Ud.					
3	Ud. se siente parte de una familia en esta organización.					
4	Ud. realmente siente como si los problemas de la organización fueran suyos.					
5	Ud. disfruta hablando sobre la organización con gente que no pertenece a ella.					
6	Ud. Sería muy feliz pasando el resto de su vida laboral en este organización.					
	COMPROMISO DE CONTINUIDAD					
7	Una razón porque Ud. labora aquí es que en otro lugar no conseguiría el mismo sueldo y prestaciones					
8	Ud. cree que tendría pocas posibilidades de conseguir otro trabajo igual como para considerar dejar su actual empleo					
9	Ud. cree que le sería difícil conseguir otro empleo en otra organización					
10	Ud. cree que sería muy duro dejar esta organización, incluso si quisiera hacerlo.					
11	Demasiadas cosas serían interrumpidas si ud. decide dejar su empleo en esta organización.					
N ^{ra}	COMPROMISO NORMATIVO					
12	Una razón por la que trabajo aquí es porque tengo una obligación moral con ella (organización).					

13	Aunque tuviese ventajas, no sería correcto dejar la organización ahora.					
14	Ahora no dejaría la organización pues siento una obligación con toda su gente.					
15	Esta organización se merece mi lealtad.					
16	Le debo mucho a esta organización.					

Anexo N° 02. Matriz de consistencia

Título: El clima organizacional y su influencia en el compromiso laboral en el hospital San Bartolomé, Lima 2020						
Autora: Br. Dianira Regalado Villegas						
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable e Indicadores			
<p>Problema general ¿En qué medida el clima organizacional influye en el compromiso laboral en el Hospital San Bartolomé, Lima 2020?</p> <p>Problemas específicos ¿En qué medida el clima organizacional influye en el compromiso afectivo en el Hospital San Bartolomé, Lima 2020?</p> <p>¿En qué medida el clima organizacional influye en el compromiso de continuidad en el Hospital San Bartolomé, Lima 2020?</p> <p>¿En qué medida el clima organizacional influye en el compromiso normativo en el Hospital San Bartolomé, Lima 2020?</p>	<p>Objetivo General Determinar la influencia del clima organizacional en el compromiso laboral en el Hospital San Bartolomé, Lima 2020.</p> <p>Objetivos específicos Establecer la influencia del clima organizacional en el compromiso afectivo en el Hospital San Bartolomé, Lima 2020.</p> <p>Establecer la influencia del clima organizacional en el compromiso de continuidad en el Hospital San Bartolomé, Lima 2020.</p> <p>Establecer la influencia del clima organizacional en el compromiso normativo en el Hospital San Bartolomé, Lima 2020.</p>	<p>Hipótesis general El clima organizacional influye significativamente en el compromiso laboral en el Hospital San Bartolomé, Lima 2020</p> <p>Hipótesis específicas El clima organizacional influye significativamente en el compromiso afectivo en el Hospital San Bartolomé, Lima 2020</p> <p>El clima organizacional influye significativamente en el compromiso de continuidad en el Hospital San Bartolomé, Lima</p> <p>El clima organizacional influye significativamente en el compromiso normativo en el Hospital San Bartolomé, Lima 2020.</p>	Variable Independiente: Clima Organizacional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores
			Autorrealización	Oportunidades de progreso Capacitaciones de desarrollo personal. Nivel de ingresos Generación de ideas innovadoras	1-10 11-20 21-30 31.40 40.50	Totalmente en desacuerdo (1) Desacuerdo (2) Ni acuerdo ni desacuerdo (3) Acuerdo (4) Muy de acuerdo (5)
			Involucramiento laboral	Equipo integrado de trabajo Identificación Institucional		
			Comunicación	Acceso a la información para el cumplimiento en el trabajo. Comunicación interna		
			Condiciones Laborales	Tecnología empleada Nivel de remuneración Trato justo		
			Supervisión	Apoyo para la superación de obstáculos Reconocimiento al desempeño laboral		
			Variable dependiente: compromiso laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores
			Compromiso afectivo	Pertenencia a la empresa Relación empresa-trabajador Familiarización con la empresa Interiorización de problemas Socialización	1-6 7- 11	Totalmente en desacuerdo (1) Desacuerdo (2) Ni acuerdo ni desacuerdo (3) Acuerdo (4)
Compromiso de continuidad	Continuidad laboral Relación laboral	12- 16	Muy de acuerdo (5)			
Compromiso normativo	Relación moral Obligación moral					

Anexo N° 03. Consentimiento informado.

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”

“AÑO DE LA UNIVERSALIZACION DE LA SALUD”.

Lima, 17 de julio de 2020

Dr. Hugo Delgado Bartra.
Oficina de A poyo a la Docencia de Investigación del Hospital San Bartolomé. Lima.

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted. Yo, Dianira Regalado Villegas, identificada con DNI No 16430635, Licenciada en Enfermería con CEP 19736 con RNE 3417, correo electrónico dianiraregalado@hotmail.com, teléfono 975458128, trabajadora de la institución en el Área de Centro Quirúrgico, que estando cursando estudios de post grado en MAESTRIA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD en la Universidad César Vallejo desarrollaré mi proyecto de tesis con el titulo

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL COMPROMISO LABORAL EN EL HOSPITAL SAN BARTOLOME, LIMA 2020.

Por lo que me comprometo a cumplir con las normas y procedimientos señaladas por la institución y oficina que usted dignamente dirige.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,


Lic. DIANIRA REGALADO VILLEGAS
DNI 16430635

Anexo N° 04. Autorización de aplicación del instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

006996

Lima, 3 de julio de 2020
Carta P. 327-2020-EPG-UCV-LN-F05L01/J-INT

Dr
Carlos Eduardo Santillan Ramirez
DIRECTOR
HOSPITAL NACIONAL SAN BARTOLOME

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a REGALADO VILLEGAS, DIANIRA; identificada con DNI N° 16430635 y con código de matrícula N° 7002321258; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL COMPROMISO LABORAL EN EL HOSPITAL SAN BARTOLOME ,LIMA 2020

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador REGALADO VILLEGAS, DIANIRA asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE



Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Anexo N° 05. Validación de los cuestionarios



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Lic. Lizzet Oscco

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, en la sede Lima, promoción 2019-I requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magister.

El título del proyecto de investigación es: El clima organizacional y su influencia en el compromiso laboral en el Hospital San Bartolomé, Lima 2020; y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma
DIANIRA REGALADO VILLEGAS
D.N.I: 16430635.



ESCUELA DE POSTGRADO

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSION N°1: Realización personal							
1	Existen oportunidades de progresar en el hospital.	3		2		3		
2	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	3		2		3		
3	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	2		2		3		
4	Se valora los altos niveles de desempeño.	2		2		3		
5	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	2		2		3		
6	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	2		2		3		
7	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	2		2		3		
8	El hospital promueve el desarrollo del personal.	2		2		3		
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	2		2		3		
10	Se reconocen los logros en el trabajo.	2		2		3		
	DIMENSION N°2: Involucramiento laboral							
11	Se siente comprometido con el éxito en el hospital.	3		3		3		
12	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	3		3		3		
13	Cada empleado se considera factor clave para el éxito del hospital.	3		3		3		
14	Los trabajadores están comprometidos con el hospital.	3		3		3		
15	En el área se hacen mejor las cosas cada día.	3		3		3		
16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal.	3		3		3		
17	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	3		3		3		
18	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	3		3		3		
19	Hay clara definición de visión, misión y valores en el hospital.	3		3		3		
20	El hospital es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	3		3		3		
	DIMENSION N°3: Supervisión							
21	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	3		3		3		
22	En el hospital, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	3		3		3		
23	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la área.	3		3		3		
24	Se recibe la capacitación necesaria para realizar el trabajo.	3		3		3		
25	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	3		3		3		
26	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	3		3		3		
27	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	3		3		3		
28	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	3		3		3		
29	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	3		3		3		
30	Existe un trato justo en el hospital.	3		3		3		
	DIMENSION N°4: Comunicación							
31	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	3		3		3		

se sugiere supervisar: Euf. Alim. recibo.

se sugiere involucrar con el éxito del hospital

se sugiere observar supervisor

sujeto: Capataz

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

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 1								
1	Tiene una fuerte sensación de pertenecer al Hospital San Bartolomé	✓		✓		✓		
2	El hospital tiene un gran significado personal para Ud.	✓		✓		✓		
3	Ud. se siente parte de una familia en este hospital.	✓		✓		✓		
4	Ud. realmente se siente como si los problemas del hospital fueran suyos.	✓		✓		✓		
5	Ud. disfruta hablando sobre el hospital con gente que no pertenece a ella	✓		✓		✓		
6	Ud. sería muy feliz pasando el resto de su vida laboral en este hospital.	✓		✓		✓		
DIMENSION 2								
7	Una razón porque Ud. labora aquí es que en otro lugar no conseguiría el mismo sueldo y prestaciones	SI	No	SI	No	SI	No	
8	Ud. cree que tendría pocas posibilidades de conseguir otro trabajo igual como para considerar dejar su actual empleo	✓		✓		✓		
9	Ud. cree que le sería difícil conseguir otro empleo en otro hospital	✓		✓		✓		
10	Ud. cree que sería muy duro dejar este hospital, incluso si quisiera hacerlo.	✓		✓		✓		
11	Demasiadas cosas serían interrumpidas si Ud. decide dejar su empleo en este hospital.	SI	No	SI	No	SI	No	
12	Una razón por la que trabajo aquí es porque tengo una obligación moral con ella.	✓		✓		✓		
13	Aunque tuviese ventajales, no sería correcto dejar el hospital ahora	✓		✓		✓		
14	Ahora no dejaría el hospital pues siento una obligación con toda su gente	✓		✓		✓		
15	Este hospital se merece mi lealtad	✓		✓		✓		
16	Le debo mucho a este hospital	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): este suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Circo Valenz DNI: 41779032

Especialidad del validador: Gerente de Servicio de Salud

de 14 del 2022

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL GENERAL DE SALUD JABOTE MARGO

[Firma]
Jefe del Servicio

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): M.g. H.A.N.S. MESA GUERRERO

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, en la sede Lima, promoción 2019-I aula 701, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magister.

El título del proyecto de investigación es: El clima organizacional y su influencia en el compromiso laboral en el Hospital San Bartolomé, Lima 2020; y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma
DIANIRA REGALADO VILLEGAS
D.N.I: 16430635.



ESUELA DE POSTGRADO

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

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Cantidad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION N°1: Realización personal								
1	Existen oportunidades de progresar en el hospital.	X		X		X		
2	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	X		X		X		
3	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.	X		X		X		
4	Se valora los altos niveles de desempeño.	X		X		X		
5	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	X		X		X		
6	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	X		X		X		
7	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	X		X		X		
8	El hospital promueve el desarrollo del personal.	X		X		X		
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	X		X		X		
10	Se reconocen los logros en el trabajo.	X		X		X	X	
DIMENSION N°2: Involucramiento laboral								
11	Se siente comprometido con el éxito en el hospital.	X		X		X		
12	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	X		X		X	X	
13	Cada empleado se considera factor clave para el éxito del hospital.	X		X		X		
14	Los trabajadores están comprometidos con el hospital.	X		X		X		
15	En el área se hacen mejor las cosas cada día.	X		X		X		
16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	X		X		X		
17	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	X		X		X		
18	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	X		X		X		
19	Hay clara definición de visión, misión y valores en el hospital.	X		X		X		
20	El hospital es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	X		X		X		
DIMENSION N°3: Supervisión								
21	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		X		X		
22	En el hospital, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		X		X	X	
23	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	X		X		X		
24	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	X		X		X		
25	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		X		X		
26	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	X		X		X		
27	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	X		X		X		
28	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	X		X		X		
29	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	X		X		X		
30	Existe un trato justo en el hospital.	X		X		X		
DIMENSION N°4: Comunicación								
31	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.							

32	En el área, la información fluye adecuadamente.	X	X	X	X
33	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	X	X	X	X
34	Existen suficientes canales de comunicación.	X	X	X	X
35	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X	X	X	X
36	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	X	X	X	X
37	El hospital fomenta y promueve la comunicación interna.	X	X	X	X
38	El supervisor respalda los planteamientos que se le hacen.	X	X	X	X
39	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	X	X	X	X
40	Se conocen los avances en otras áreas del hospital.	X	X	X	X
DIMENSIÓN N°5: Condiciones laborales					
41	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	X	X	X	X
42	Los objetivos del trabajo son realistas.	X	X	X	X
43	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	X	X	X	X
44	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.	X	X	X	X
45	Se cuenta con las oportunidades de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	X	X	X	X
46	Existe buena administración de los recursos.	X	X	X	X
47	La remuneración es atractiva en comparación con la de otros hospitales.	X	X	X	X
48	Los objetivos de trabajo guardan relación con	X	X	X	X
49	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	X	X	X	X
50	La remuneración está de acuerdo con el desempeño y los logros.	X	X	X	X

El jefe supervisor de PPT

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg: HANS MESA GARCERAN DNI: 410720573

Especialidad del validador:

... de ... del 2024

[Firma]
Firma del Experto Informante.

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



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

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencias	
		SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
DIMENSION 1									
1	Tiene una fuerte sensación de pertenecer al Hospital San Barolomé	X		X		X		X	
2	El hospital tiene un gran significado personal para Ud.	X		X		X		X	
3	Ud. se siente parte de una familia en este hospital.	X		X		X		X	
4	Ud. realmente se siente como si los problemas del hospital fueran suyos.	X		X		X		X	
5	Ud. disfruta hablando sobre el hospital con gente que no pertenece a ella.	X		X		X		X	
6	Ud. sería muy feliz pasando el resto de su vida laboral en este hospital.	X		X		X		X	
DIMENSION 2									
7	Una razón porque Ud. trabaja aquí es que en otro lugar no conseguiría el mismo sueldo y prestaciones.	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
8	Ud. cree que tendría pocas posibilidades de conseguir otro trabajo igual como para considerar dejar su actual empleo	X		X		X		X	
9	Ud. cree que le sería difícil conseguir otro empleo en otro hospital	X		X		X		X	
10	Ud. cree que sería muy duro dejar este hospital, incluso si quisiera hacerlo.	X		X		X		X	
11	Demasiadas cosas serían interrumpidas si ud. decide dejar su empleo en este hospital.	X		X		X		X	
DIMENSION 2									
12	Una razón por la que trabajo aquí es porque tengo una obligación moral con ella.	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
13	Aunque tuviese ventajas, no sería correcto dejar el hospital ahora	X		X		X		X	
14	Ahora no dejaría el hospital pues siento una obligación con toda su gente	X		X		X		X	
15	Este hospital se merece mi lealtad	X		X		X		X	
16	Le debo mucho a este hospital	X		X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador: M. F. L. S. M. F. L. S. M. F. L. S. DNI: 41.730.543

Especialidad del validador: _____

..... de del 20..

 Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): da. ELVA HUAMAN ASTOCANCO

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, en la sede Lima, promoción 2019-I requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

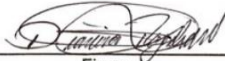
El título del proyecto de investigación es: El clima organizacional y su influencia en el compromiso laboral en el Hospital San Bartolomé, Lima 2020; y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma
DIANIRA REGALADO VILLEGAS
D.N.I: 16430635.



ESUELA DE POSTGRADO

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

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Cantidad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION N°1: Realización personal							
1	Existen oportunidades de progresar en el hospital.	X		X		X		
2	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	X		X		X		
3	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	X		X		X		
4	Se valora los altos niveles de desempeño.	X		X		X		
5	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	X		X		X		
6	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	X		X		X		
7	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	X		X		X		
8	El hospital promueve el desarrollo del personal.	X		X		X		
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	X		X		X		
10	Se reconocen los logros en el trabajo.	X		X		X		Al tener los términos pape Aclarar quien reconoce
	DIMENSION N°2: Involucramiento laboral							
11	Se siente comprometido con el éxito en el hospital.	X		X		X		
12	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	X		X		X		Urgir terminos y punto de bajar
13	Cada empleado se considera factor clave para el éxito del hospital.	X		X		X		
14	Los trabajadores están comprometidos con el hospital.	X		X		X		
15	En el área se hacen mejor las cosas cada día.	X		X		X		en el área de trabajo
16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	X		X		X		
17	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	X		X		X		
18	Hay clara definición de visión, misión y valores en el hospital.	X		X		X		
19	El hospital es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	X		X		X		
20		X		X		X		
	DIMENSION N°3: Supervisión							
21	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		X		X		
22	En el hospital, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		X		X		
23	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	X		X		X		
24	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	X		X		X		
25	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		X		X		
26	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	X		X		X		
27	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	X		X		X		
28	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	X		X		X		
29	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	X		X		X		
30	Existe un trato justo en el hospital.	X		X		X		
	DIMENSION N°4: Comunicación							
31	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X		

Considero la realidad que se presenta
El trabajo es bueno en general, pero se debe trabajar la propuesta.

Revisa ser se siente orgullo de su trabajo

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

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1								
1	Tiene una fuerte sensación de pertenecer al Hospital San Bartolomé	X		X		X		<i>Definir mejor pertenencia</i>
2	El hospital tiene un gran significado personal para Ud.	X		X		X		
3	Ud. se siente parte de una familia en este hospital.	X		X		X		
4	Ud. realmente se siente como si los problemas del hospital fueran suyos.	X		X		X		
5	Ud. disfruta hablando sobre el hospital con gente que no pertenece a ella.	X		X		X		
6	Ud. sería muy feliz pasando el resto de su vida laboral en este hospital.	X		X		X		
DIMENSION 2								
7	Una razón porque Ud. trabaja aquí es que en otro lugar no conseguiría el mismo sueldo y prestaciones	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Ud. cree que tendría pocas posibilidades de conseguir otro trabajo igual como para considerar dejar su actual empleo	X		X		X		
9	Ud. cree que le sería difícil conseguir otro empleo en otro hospital	X		X		X		
10	Ud. cree que sería muy duro dejar este hospital, incluso si quisiera hacerlo.	X		X		X		
11	Demasiadas cosas serían interrumpidas si Ud. decide dejar su empleo en este hospital.	X		X		X		
DIMENSION 2								
12	Una razón por la que trabajo aquí es porque tengo una obligación moral con ella.	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Aunque tuviese ventajas, no sería correcto dejar el hospital ahora.	X		X		X		<i>Definir mejor "otro día"</i>
14	Ahora no dejaría el hospital pues siento una obligación con toda su gente	X		X		X		
15	Este hospital se merece mi lealtad	X		X		X		
16	Le debo mucho a este hospital	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Considerar recomendaciones de forma.*

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador: *Flor de María Herman Astreander* DNI: *0966683*
 Especialidad del validador: *Gerente en Salud*

23 de *Junio* del *20*.....
 MINISTERIO DE SALUD
 HOYACOMANI SAN BARTOLOME
 FIRMADO DIGITALMENTE
 FIRMADO DIGITALMENTE

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.