



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Bienestar Laboral y Compromiso Organizacional de los trabajadores de una Clínica de Salud Ocupacional de la ciudad de Talara – 2021.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración**

AUTORAS:

Ipanaque Cruz, Tania Milagros (ORCID: 0000-0003-1559-6364)

Saldarriaga Pacheco, Sammy Sidney (ORCID: 0000-0002-3066-3927)

ASESORA:

Mgtr. Maurtua Gurmendi, Luzmila Gabriela (ORCID: 0000-0002-0812-3473)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

PIURA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado con todo el amor para:

A Dios, por ser mi guía y fortaleza en las batallas de la vida.

A mis Padres

El esfuerzo y las metas alcanzadas, refleja la dedicación, el amor que invierten sus padres en sus hijos. Gracias a mis padres son quien soy, orgullosamente y con la cara muy en alto les agradezco, mi mayor inspiración, gracias a mis padres he concluido con mi mayor meta.

Ipanaque Cruz, Tania Milagros

Dedico esta tesis a Dios en primer lugar, por ayudarme a culminar este objetivo y darme la fuerza de seguir adelante a pesar de las circunstancias.

A mis padres por ser mi ejemplo, el motor de mi vida, por apoyarme en cada paso que doy, por sus consejos, educación y valores que me han brindado. Aun les debo mucho, pero esto es por ustedes.

A mi hermana por ser esa amiga incondicional, por acompañarme diariamente y motivarme a seguir cumpliendo con mi objetivo.

A todas las personas que creyeron en mi desde un inicio y siguieron apoyándome.

Saldarriaga Pacheco, Sammy Sidney

Agradecimiento

Agradezco a Dios por guiarme en mi camino y por permitirme concluir con mi objetivo.

A mis padres quienes son mi motor y mi mayor inspiración que, a través de su amor, paciencia, buenos valores, ayudan a trazar mi camino.

Y por supuesto a mi querida Universidad y a todas los docentes, por permitirme concluir con una etapa de mi vida, gracias por la paciencia, orientación y guiarme en el desarrollo de esta investigación.

Ipanaque Cruz, Tania Milagros

Agradecer principalmente a Dios porque a pesar de haber sido un año muy duro para todos, me mantuvo con mucha salud, bienestar y trabajo para poder continuar.

Agradecer a mis padres y hermana porque siempre estuvieron alentándome para poder seguir, brindándome su apoyo incondicional en todo ámbito.

Agradecer a la familia Medina Saldarriaga por acogerme en su hogar desde que inicie esta etapa, por su apoyo y palabras de aliento siempre, fueron parte especial de este proceso.

Agradecer a mis amigos de promoción porque con cada experiencia y apoyo mutuo se logró avanzar en equipo, son los mejores.

Agradecida siempre con cada uno de ustedes.

Saldarriaga Pacheco, Sammy Sidney

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización.....	11
3.3. Población, muestra y muestreo.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
3.5. Procedimientos	13
3.6. Método de análisis de datos.....	14
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN.....	20
VI. CONCLUSIONES.....	24
VII. RECOMENDACIONES	25
REFERENCIAS.....	26
ANEXOS	32

Índice de tablas

Tabla 1. Valores críticos del Alfa de Cronbach	13
Tabla 2. Criterios de Correlación	15
Tabla 3. Correlación entre Bienestar Laboral y Compromiso Organizacional.....	16
Tabla 4. Correlación entre Bienestar Laboral y la Dimensión Afectivo del Compromiso Organizacional	17
Tabla 5. Correlación entre Bienestar Laboral y la Dimensión Continuo del Compromiso Organizacional	18
Tabla 6. Correlación entre Bienestar Laboral y la Dimensión Normativo del Compromiso Organizacional	19

Índice de figuras

Figura 1. Componentes e indicadores del compromiso organizacional.....	8
Figura 2. Dimensiones del Bienestar Laboral General y Subdimensiones	9
Figura 3. Factores del Bienestar Laboral.....	10

Resumen

La presente investigación titulada “Bienestar Laboral y Compromiso Organizacional de los trabajadores de una Clínica de Salud Ocupacional de la ciudad de Talara – 2021”, plantea como objetivo general: determinar la relación entre el bienestar laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de una Clínica de Salud Ocupacional de la ciudad de Talara – 2021. Para lo cual, se estableció un tipo de investigación aplicada con enfoque cuantitativo, cuyo diseño de investigación es no experimental de corte transversal y nivel de investigación descriptivo – correlacional. La población está compuesta por 15 trabajadores, para lo cual se aplicó un censo. Asimismo, la técnica utilizada es la encuesta, estableciéndose la aplicación de un cuestionario. Evidenciándose que existe relación directa entre el bienestar laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de una Clínica de Salud Ocupacional de la ciudad de Talara – 2021, estimándose un nivel de significancia bilateral $= 0.000 \leq 0.05$, y un valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0.861, expresando una correlación positiva considerable. Por ende, se concluye que mejoras en el bienestar laboral se visualizará, paralelamente, mejoras en el compromiso organizacional.

Palabras clave: bienestar laboral, compromiso organizacional, afectivo, normativo, continuo.

Abstract

The present investigation entitled "Labor Well-being and Organizational Commitment of the workers of an Occupational Health Clinic of the city of Talara - 2021", sets as a general objective: to determine the relationship between the labor well-being and organizational commitment of the workers of an Occupational Health Clinic. Health of the city of Talara - 2021. For the occupational, a type of applied research with a quantitative approach was established, whose research design is non-experimental, cross-sectional and descriptive-correlational research level. The population is made up of 15 workers, for which a census was applied. Likewise, the technique used is the survey, establishing the application of a questionnaire. Evidenced that there is a direct relationship between work well-being and the organizational commitment of the workers of an Occupational Health Clinic in the city of Talara - 2021, estimating a level of bilateral significance = $0.000 \leq 0.05$, and a value of the correlation coefficient Rho Spearman's equal to 0.861, expressing a considerable positive correlation. Therefore, it is concluded that improvements in labor well-being will be seen, in parallel, improvements in organizational commitment.

Keywords: job well-being, organizational commitment, affective, normative, continuous.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, el estudio del papel que representa el trabajador dentro de la empresa se ha desarrollado con mayor fuerza, y es que resulta ser el eje de la organización, y la productividad que pueda generar para la compañía se encuentra muy ligado al bienestar laboral. Según Castañeda et al. (2017), el bienestar laboral constituye una necesidad primordial, esto por el efecto que presenta en la productividad y la calidad de trabajo.

Por ende, esto debe ser de gran importancia para la actual gestión organizacional de las empresas, pues garantiza que los colaboradores presenten un alto grado de compromiso con la organización. Bajo nivel de bienestar laboral, conlleva a bajo nivel de compromiso del trabajador, para dar lo mejor para la empresa (Colín, 2016). Siendo la satisfacción, la motivación, y estrés, los términos más asociados al bienestar laboral (Luceño et al., 2017)

A raíz del proyecto de Modernización de la refinería de Talara, se establecieron varios centros de salud ocupacional, cuyo fin, era satisfacer la necesidad de una cultura de prevención en seguridad, salud ocupacional, medio ambiente y calidad. Para el presente caso de estudio, la actual gestión organizacional, considera que el recurso humano es lo más importante; sin embargo, esto se ha visto afectado por la actual situación sanitaria en el Perú, afectando el bienestar laboral de sus trabajadores y el compromiso hacia la organización, siendo requerido la visualización de la relación entre el bienestar laboral de los trabajadores y el compromiso hacia la organización.

Esto resulta importante, pues, resulta difícil que tanto la vida personal como laboral se vean completamente desligadas; de alguna u otra forma siempre una va a afectar a la otra. Para garantizar la mejor productividad de los colaboradores, es importante conocer la situación del colaborador, tanto a nivel personal como laboral. Con la actual pandemia COVID-19 en el mundo, se hace mucho más resaltante garantizar el bienestar laboral de los colaboradores, puesto a que las condiciones de salud del colaborador y de familiares y allegados cercanos a ellos, pueden afectar su productividad; y es ahí donde la gestión organizacional tiene que prestar la más alta atención. Si se realiza una buena atención y focalización sobre el

bienestar laboral de los trabajadores, va a conllevar a que el colaborador tenga un sentido de retribución hacia la compañía, dando su mejor esfuerzo y siendo leal a la empresa, lo que se conoce como compromiso organizacional. Por consiguiente, el compromiso organizacional, se subdivide en: Afectivo, De continuación y Normativo (Hernández et al., 2018).

Por ende, una mala gestión repercute en un compromiso débil por parte de los colaboradores, un compromiso por necesidad, lo que supone que a la primera oportunidad laboral que se les presente con otra empresa, tiendan a abandonar a la empresa. Conllevando a que la empresa se vea obligada a volver a hacer contrataciones, volver a formar al trabajador (lo que conlleva tiempo y dinero, de manera directa o indirecta), y hasta una mala reputación del trato de la empresa hacia sus colaboradores, lo que podría conllevar a que sus niveles de ingreso disminuyan. Afectando tanto el bienestar físico del colaborador, así como su estado mental y social del trabajador; ya que el bienestar laboral no solo trata de comprender como es el efecto de la gestión organizacional sobre el trabajo, sino que trata de comprender al colaborador tanto dentro como fuera de la empresa.

Para lo cual, la presente investigación plantea la siguiente pregunta del problema general: ¿Cómo se relaciona el bienestar laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de una Clínica de Salud Ocupacional de Talara – 2021? Y respecto a las preguntas específicas: ¿Cómo se relaciona el bienestar laboral con la afectividad del compromiso organizacional de los trabajadores de una Clínica de Salud Ocupacional de Talara – 2021?, ¿Cómo se relaciona el bienestar laboral con la continuidad del compromiso organizacional de los trabajadores de una Clínica de Salud Ocupacional de Talara – 2021?, ¿Cómo se relaciona el bienestar laboral con la normatividad del compromiso organizacional de los trabajadores de una Clínica de Salud Ocupacional de Talara – 2021?

Por consiguiente, la presente investigación, presenta justificación teórica, se encuentra orientada a proveer de evidencia suficiente y necesaria, de la relación existente sobre el bienestar laboral y el compromiso organizacional, lo cual servirá para el desarrollo de nuevas investigaciones y/o teorías sobre el bienestar laboral y el compromiso organizacional para el Perú y latinoamericana, dada sus características. Respecto a la justificación práctica, permite instruir a que más

empresas orienten sus políticas de gestión organizacional hacia la búsqueda del bienestar laboral de sus colaboradores. Y en cuanto a su justificación metodológica, ayuda a visualizar de una manera estadística la relación existente entre el bienestar laboral y el compromiso organizacional, lo cual provee de la orientación sobre un instrumento de medición. Asimismo, se presenta una justificación social, permitiendo que las empresas visualicen el impacto del bienestar laboral sobre el compromiso organizacional, beneficiándose no solo la empresa sino también los trabajadores, y, por ende, gran parte de la masa trabajadora de la sociedad.

Respecto al objetivo general, se planteó: Determinar la relación entre el bienestar laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de una Clínica de Salud Ocupacional de la ciudad de Talara – 2021. Y como objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre el bienestar laboral y la dimensión de afectividad del compromiso organizacional de los trabajadores de una Clínica de Salud Ocupacional de la ciudad de Talara – 2021. Determinar la relación que existe entre el bienestar laboral y la dimensión de continuidad del compromiso organizacional de los trabajadores de una Clínica de Salud Ocupacional de la ciudad de Talara – 2021. Determinar la relación que existe entre el bienestar laboral y la dimensión de normatividad del compromiso organizacional de los trabajadores de una Clínica de Salud Ocupacional de la ciudad de Talara – 2021.

Respecto a la hipótesis general: Existe una relación directa entre el bienestar laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de una Clínica de Salud Ocupacional de la ciudad de Talara – 2021. Y como hipótesis específicas: Existe una relación directa entre el bienestar laboral y la dimensión de afectividad del compromiso organizacional de los trabajadores de una Clínica de Salud Ocupacional de la ciudad de Talara – 2021. Existe una relación directa entre el bienestar laboral y la dimensión de continuidad del compromiso organizacional de los trabajadores de una Clínica de Salud Ocupacional de la ciudad de Talara – 2021. Existe una relación directa entre el bienestar laboral y la dimensión de normatividad del compromiso organizacional de los trabajadores de una Clínica de Salud Ocupacional de la ciudad de Talara – 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se llevaron a cabo los principales trabajos de investigación encontrados, a nivel internacional y nacional. Asimismo, se desarrollan las principales bases teóricas, identificando las dimensiones correspondientes al compromiso organizacional y las dimensiones correspondientes al bienestar laboral.

Prosiguiendo, se presentaron los principales trabajos de investigación a nivel internacional:

Villacis (2020), plantea en su investigación, realizada en Ecuador, cuyo objetivo se plantea identificar la influencia que determina el bienestar laboral sobre el factor de compromiso organizacional, para los trabajadores del Consorcio Sandry, aplicado para el periodo 2019. Planteando un diseño de investigación no experimental, con enfoque cuantitativo. Y teniendo como población y muestra a 123 trabajadores del Consorcio Sandry, durante el año 2019. Asimismo, se presentó como técnicas la encuesta e instrumento el cuestionario. Teniendo los siguientes resultados: un coeficiente de Pearson igual a 0.285 entre el bienestar psicosocial y el compromiso organizacional, un coeficiente de Pearson igual a -0.266 entre el compromiso organizacional y los efectos colaterales (ambos componentes del bienestar laboral).

Abdelmoteleb (2019) plantea en su investigación, realizada en Egipto, determinar como el compromiso organizacional se ha visto influenciado por la variable de estrés laboral. Para lo cual, plantea una investigación transversal, con un estudio longitudinal de tres ondas. Para lo cual tiene como muestra a 252 trabajadores de dos empresas industriales. Dando como resultado, que el estrés laboral influye significativamente en el compromiso organizacional.

Lizote et al. (2017) planteo su investigación, realizada en Brasil, identificar la influencia en el compromiso organizacional en los funcionarios de ayuntamientos municipales, respecto al bienestar laboral, para el año 2014. Se desarrollo una investigación de enfoque cuantitativo. Se considero como población a funcionarios de las alcaldías de diez ciudades que comprenden la asociación de municipios de Foz do Rio Itajai y Baneário Camboriú; teniendo como muestra a 331 empleados.

Asimismo, se utilizó como instrumento el cuestionario, cuya técnica se define como la encuesta. Dando como resultados: respecto a la satisfacción laboral, los aspectos normativos del compromiso organizacional presentan una influencia negativa, los aspectos normativos presentan una influencia positiva no significativa, y los aspectos afectivos presenta una influencia positiva. Concluyendo, que los funcionarios sienten una mayor satisfacción cuando se da un compromiso organizacional de afectividad.

Siguiendo los trabajos de Villacis (2020), Lizote et al. (2017) y Abdelmoteleb (2019), se puede visualizar sinergias entre el compromiso organizacional y el bienestar laboral (o componentes del mismo, entiéndase como satisfacción laboral, estrés, o efectos como el desempeño), observando coeficientes de correlación positivas. Asimismo, resaltan el efecto positivo de una satisfacción laboral y el compromiso organizacional (siendo, el bienestar laboral muy correlacionado a la satisfacción laboral). Teniendo, el bienestar laboral mayor alcancé que la satisfacción laboral, pero que abarca gran cantidad de componentes del bienestar laboral, por lo que ayuda en el proceso de comprobación de hipótesis.

A continuación, se presentaron los principales trabajos de investigación a nivel nacional:

Apestequi (2017) planteo en su investigación, determinar el nivel de influencia que presenta el compromiso organizacional de los colaboradores del área de ventas de una empresa dedicada a la venta de electrodomésticos, frente a la satisfacción laboral del personal de venta, para el año 2017. Se planteo un diseño de investigación no experimental, tipo descriptivo correlacional. Teniendo como población y muestra a los 250 trabajadores dedicadas a la venta de la empresa de electrodomésticos, para el año 2017. Teniendo como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario. Teniendo como resultados: una relación significativa pero baja entre los aspectos afectivos, normativos y de continuidad del compromiso organizacional frente al componente motivacional del bienestar laboral; además, para los factores de continuidad del compromiso organizacional presentan una relación significativa respecto a los factores higiénicos de la satisfacción laboral.

Sarmiento (2021) propuso en su estudio, definir la relación que existe entre las variables de Síndrome de Boreout y el Compromiso organizacional, para el caso de los colaboradores del área Materno Neonatal del Hospital Andahuaylas, en el año 2020. Planteando un estudio de tipo básica, con enfoque cuantitativo, y correlacional. Se aplicó un muestreo de tipo censal, por lo cual, la población y muestra se encuentra representada por un total de 100 trabajadores; aplicando el instrumento del cuestionario. Los resultados determinados, encontraron que existe relación inversa entre el síndrome de Boreout y el compromiso organizacional (Rho de Spearman = -0.535); en el mismo sentido, se determinó una relación inversa entre el síndrome de Boreout y el compromiso organizacional afectivo, normativo y continuo (Rho de Spearman = -0.377, -0.341, -0.227, respectivamente).

Quenaya (2020) propuso en su estudio, determinar la relación entre el bienestar laboral y el compromiso organizacional, para el caso de los colaboradores de la empresa de transportes PECHE'S E.I.R.L., de la ciudad de Arequipa, en el año 2020. Para lo cual, se desarrolló una investigación correlacional, definiendo una muestra equivalente a 108 personas, y aplicando el instrumento del cuestionario. Los resultados encontraron un coeficiente de correlación de Pearson equivalente a 0.514; asimismo, se evidenció una relación directa entre el bienestar laboral y el compromiso organizacional afectivo, normativo y continuo (Coeficiente de Pearson = 0.855, 0.613, 0.486, respectivamente).

Godoy (2020) propuso en su estudio, establecer la relación entre las variables de compromiso organizacional y la satisfacción laboral, para el caso de los profesionales del centro médico militar de Trujillo, en el año 2020. Planteando una investigación de diseño correlacional, definiendo como instrumento de recolección de datos, el cuestionario, aplicado a 40 participantes. Los resultados evidencian que existe relación directa entre el compromiso organizacional y satisfacción laboral (Rho de Spearman = 0.566), asimismo, existe relación directa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional afectivo y normativo (Rho de Spearman = 0.560 y 0.419, respectivamente).

Asimismo, referente a las bases teóricas se abarcaron los aspectos más fundamentales sobre el compromiso organizacional y el bienestar laboral.

Según Alrowwad et al. (2020) señala la importancia que presenta el trabajador en la organización dando como problema principal que acontecen las empresas, hoy en día, es la pérdida de sus recursos humanos; esto incluye no solo la fuga de los trabajadores a otras empresas, sino que, aun estando presente, desenvuelva un bajo desempeño en el trabajo, dentro de la organización.

Según Allen y Meyer (1990) el compromiso organizacional es un estado psicológico que une al colaborador con la organización. Asimismo, según Villa y Márquez (2016), el compromiso organizacional, es una variable importante en los aspectos financieros y operativos de la organización, esto debido a que los factores psicológicos de los trabajadores, como el deseo, necesidad o deber, influyen sobre el nivel de rotación y ausentismo, generando que el impacto sobre la organización se ve a traducido como baja productividad y bajo nivel de innovación.

Asimismo, según Alrowwad et al. (2020), señala que factores , tales como: la edad, el tiempo de trabajo, el estado civil, el nivel de educación, impactan sobre los factores correspondientes al compromiso organizacional; señalando que los tres primeros presentan una relación positiva respecto al compromiso organizacional, mientras que, el último componente representa una relación negativa con el compromiso organizacional, lo cual, tiene que ver muchos factores, tanto dentro como fuera de la organización.

En cuanto al compromiso organizacional, según Baez et al. (2019), presenta las tres dimensiones que comprende el compromiso organizacional, el cual se definen como: componente afectivo, componente continuo, y componente normativo; para lo cual el autor expresa diversos indicadores para cada componente o dimensión (Ver Figura 1).

COMPONENTE DE AFECTIVIDAD: Según Hernández et al. (2018), es definido como una adhesión emocional que experimenta el colaborador con la empresa u organización, esto porque presenta un sentido de satisfacción que le brinda la empresa, además de expectativas favorables en su trabajo. En tanto, Bastug et al. (2016), afirma que el sentido de afectividad es un proceso actitudinal, en el cual el trabajador expresa un respeto hacia la organización y una alineación

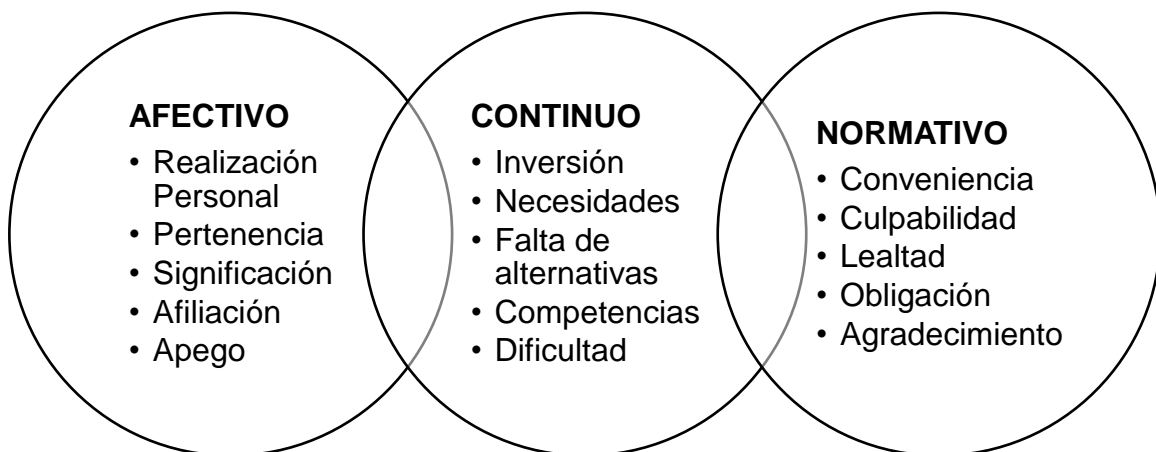
con la obtención de las metas y la práctica de valores de la organización; esto implica que sienta una sensación de apego e identificación con la organización.

COMPONENTE DE CONTINUACIÓN O CONTINUA: según Hernández et al. (2018) se define como una consecuencia del esfuerzo, tiempo, y dinero, el cual el trabajador ha invertido, para lo cual, de no tener otras opciones, al abandonar la empresa lo perdería todo. Esto hasta que encuentre un trabajo que considere mejor o más satisfactorio para ellos.

COMPONENTE NORMATIVO: según Hernández et al. (2018) el cual se relaciona con el criterio de la moral y la gratitud, el cual hace que el trabajador tenga un sentido de reciprocidad hacia la organización. Tal como lo resalta Bastug et al. (2016), es un sentido de obligación, probablemente, por sentir que tiene una deuda con la organización.

Figura 1.

Componentes e indicadores del compromiso organizacional



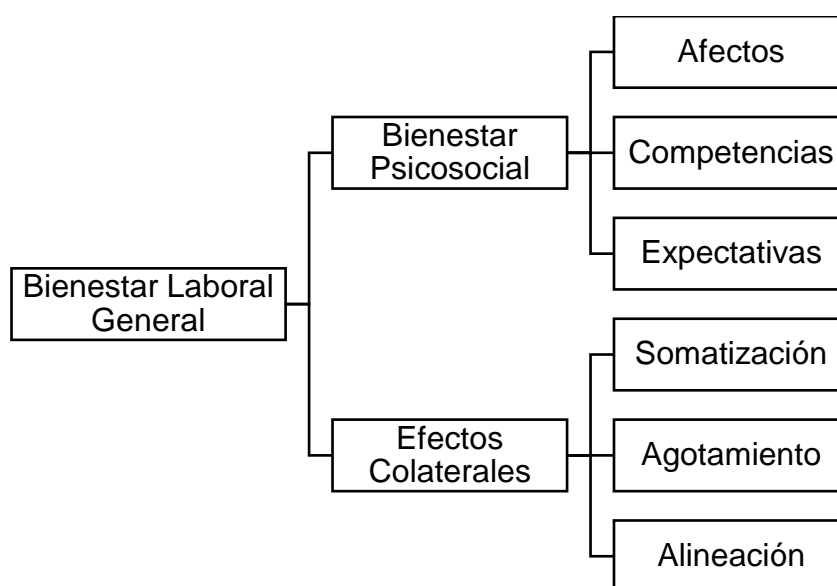
Nota. Adaptado del trabajo de Baez et al. (2019)

Por otro lado, según Naci y Loannidis (2015) señala que el bienestar es una interconectividad entre el bienestar físico, mental y social. Según Choi et al. (2016) esto comprende el estado armonioso y equilibrado de una persona; algo que, en el sector laboral se viene implementando a través de incentivos, además, según Mattke et al. (2015) la injerencia de programas de bienestar por parte de las organizaciones.

Respecto al bienestar laboral, según Orejuela et al. (2016), el cual define al bienestar laboral como un estado subjetivo propio del trabajador, en la cual percibe una sensación de seguridad laboral (estabilidad) y que su esfuerzo se encuentra recompensado a través del incentivo económico u otro incentivo. Por otro lado, según Echevarría y Ortega (2017) citando el trabajo de Blanch et al. (2010), este se compone de dos grandes dimensiones, y subdimensiones, tales como: bienestar psicosocial y efectos colaterales (Ver Figura 2).

Figura 2.

Dimensiones del Bienestar Laboral General y Subdimensiones



Nota. Adaptado de Echevarría y Ortega (2017) citando el trabajo de Blanch et al. (2010)

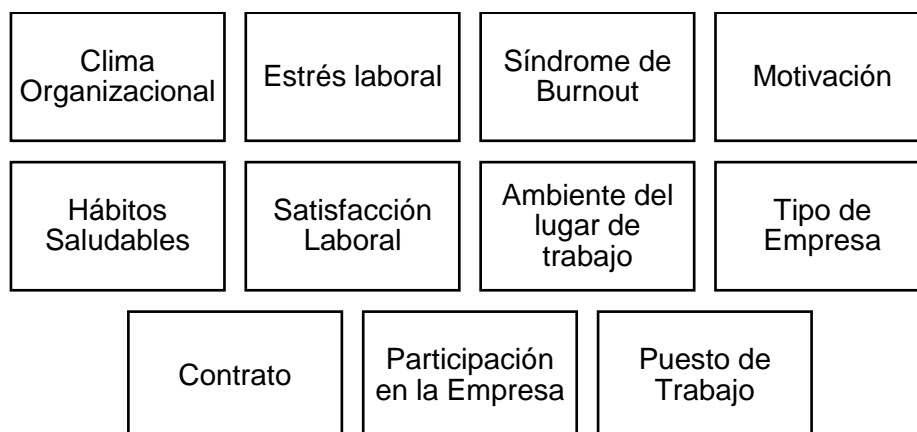
Según Martínez y Rivera (2019), resalta varios factores que influyen en el bienestar laboral, el cual resalta como el eje que sitúa el desarrollo organizacional, y por el cual la organización debería apostar, garantizando siempre un acompañamiento al trabajador en factores que puedan afectar su productividad, generando un sentido de compromiso por afectividad o normativa, más que por continuidad; asimismo, también resalta que el trabajador se sienta dispuesto a seguir con aspectos como el seguimiento de hábitos saludables (buena actividad física, buena alimentación, etc.), mantener un equilibrio emocional, etc., en conclusión, el apoyo y la predisposición del trabajador y la organización debe ser mutuo. Según Raziq y Maulabakshsh (2015), los beneficios que conlleva la

sensación de satisfacción en los trabajadores, generan lealtad y total compromiso con la organización.

Dentro de los aspectos que señala Martínez y Rivera (2019), se encuentran (Ver Figura 3), donde resalta como ejes principales en el bienestar laboral.

Figura 3.

Factores del Bienestar Laboral



Nota. Basado en el trabajo de Martínez y Rivera (2019).

Asimismo, según Berberoglu (2018) señala que factores como el clima organizacional conduce que los niveles de compromiso organizacional se vean incrementado. Además, según Iljins et al. (2015), la relación que presenta la cultura organizacional como factor predeterminante para lograr el clima organizacional. Según Gluschkoff et al. (2016), el estrés laboral se ve determinado a causa de bajos incentivos y un gran esfuerzo, es decir, el grado de reciprocidad es desigual. Asimismo, el estrés laboral ha generado menor diversidad de género en algunas industrias, tales como, la industria de la construcción (Sunindijo & Kamardeen, 2017).

Respecto a la satisfacción laboral, esta se ve afectada por la naturaleza del trabajo, la capacidad del trabajo por generar oportunidades de crecimiento, el salario, un adecuado ambiente laboral, características del puesto de trabajo, etc., que afectan fuertemente a la satisfacción que sienten los trabajadores de la organización (Bakotić, 2016). Asimismo, Djoemadi et al. (2019), expresa que el estudio de la satisfacción laboral puede estudiarse en una primera dimensión de promoción, relación laboral y condición laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente trabajo de investigación, sigue un enfoque cuantitativo, cuyo tipo de investigación es aplicada, pues pretende determinar la solución de un problema. Según Destiny (2017) un estudio de enfoque cuantitativo se caracteriza por que el fenómeno a estudiar debe reducirse a valores numéricos, cuyo propósito la factibilidad del análisis estadístico.

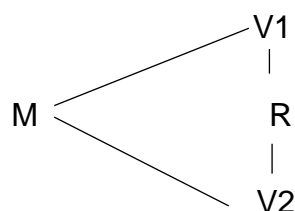
Asimismo, muestra un diseño no experimental, descriptivo, correlacional – transversal. No experimental, pues se recogen los datos, tal como los presenta la naturaleza, sin alterar datos y/o variables; transversal, pues se obtienen los datos en un momento único; descriptivo, pues pretende identificar las tendencias del grupo de estudio (Hernández et al., 2014). Finalmente, es de diseño correlacional, dado que, pretende medir la correspondencia que presenta una variable sobre otra, establecidos en tres elementos, seleccionar la muestra, definir las variables de análisis y medir la correlación entre las variables (estableciéndose, el coeficiente de Pearson y Spearman, como los principales) (Queirós et al., 2017)

3.2. Variables y operacionalización

Para dicho análisis se constituye sobre la variable de Compromiso Organizacional, 3 dimensiones: afectivo, continuo y normativo (Ver Anexo 1).

Para el caso del bienestar laboral, se constituyeron 2 dimensiones: Bienestar Psicosocial y efectos colaterales (Ver Anexo 1).

Esquema:



Dónde:

M: Muestra

V1: Variable 1 (Compromiso Organizacional: Afectivo, Continuo y Normativo).

V2: Variable 2 (Bienestar Laboral: Bienestar Psicosocial y Efectos Colaterales)

R: La relación entre ambas variables (V1 y V2) (Coeficiente de Spearman).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: está compuesta por 15 trabajadores.

En cuanto a los criterios de inclusión, se consideró: todos los trabajadores mayores a 18 años, que aceptaron participar de la investigación. Y en cuanto a los criterios de exclusión, trabajadores que no aceptaron participar de la investigación.

Muestra: se consideró la aplicación de un censo. El cual comprende, según Salazar y Del Castillo (2018) comprende “el estudio de todos y cada uno de los elementos de una población” (p. 13)

Asimismo, se presenta como unidad de análisis a los trabajadores de la Clínica de Salud Ocupacional de Talara – 2021. Definiendo a la unidad de análisis o también llamado unidad de muestreo, según Gutiérrez (2016), como el objeto a ser seleccionado en la muestra y calificado como unidad de observación. Asimismo, la unidad de muestreo/análisis comprende, según Hernández et al. (2014): “individuos, organizaciones, periodos, comunidades, situaciones, piezas producidas, eventos, etc.” (p. 173).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica a utilizar dentro de la presente investigación, se encuentra definida como la encuesta (Ver Anexo 2). Cuya técnica tiene como finalidad la de recolectar datos de forma sistemática, y cuyo instrumento es el cuestionario, el cual es aplicada a la población o una muestra de ella (López y Fachelli, 2015).

Asimismo, se desarrollaron las fichas técnicas de cada una de los cuestionarios utilizados (Ver Anexo 7), así como, se establecieron los criterios de validez (Ver Anexo 3) y confiabilidad. Según Villasís et al. (2018), la validez es definida como lo que es verdadero, o que se aproxima a la verdad; en el caso puro

del concepto, supone una investigación con cero errores. En el caso de la confiabilidad, según Villasís et al. (2018), supone la existencia de un alto grado de validez. Asimismo, uno de los indicadores para medir el grado de confiabilidad, y como expresa Domínguez y Merino (2015), uno de los indicadores más usados en las investigaciones sociales, es el Alfa de Cronbach. Según Kiliç (2016), los criterios para ver si es confiable el instrumento, se especifican a continuación (Ver Tabla 1).

Tabla 1.

Valores críticos del Alfa de Cronbach

Valores del Alfa de Cronbach	Criterio
$\alpha \geq 0.9$	Excelente
$0.8 \leq \alpha < 0.9$	Bueno
$0.7 \leq \alpha < 0.8$	Aceptable
$0.6 \leq \alpha < 0.7$	Cuestionable
$0.5 \leq \alpha < 0.6$	Pobre
$\alpha < 0.5$	Inaceptable

Nota. Elaborado a partir del trabajo de Kiliç (2016).

Para la presente investigación, se constituyó el criterio de validez, a través del juicio de expertos, para lo cual, se utiliza un mecanismo de puntuación; por otro lado, para el criterio de confiabilidad, se establece la estimación del indicador Alfa de Cronbach, para lo cual, se procede a la aplicación de una encuesta piloto, la cual estará compuesta por 10 trabajadores (muestreo no probabilístico), para lo cual, se estimaron y procesados los datos a través del programa estadístico SPSS versión 26 (Ver Anexo 7).

3.5. Procedimientos

En primer lugar, se realizaron las coordinaciones con la empresa, para llevar a cabo la aplicación de las encuestas. En segundo lugar, se procedió a la aplicación de las encuestas a cada uno de los trabajadores pertenecientes a la Clínica de Salud Ocupacional de la ciudad de Talara, la cual se llevó a cabo vía online, a través de Google Encuestas, dicha encuesta estuvo dirigida solo a aquellos participantes que cumplieran con los criterios de inclusión. En tercer lugar, se estableció la recopilación de los datos, y posteriormente, el procesamiento en el programa

estadístico SPSS Versión 26. En cuarto lugar, se procedió a la discusión de los resultados. Y en sexto lugar, se realiza la redacción de conclusiones.

3.6. Método de análisis de datos

De acuerdo, al método de análisis de datos, se presentan dos enfoques, tales como: el análisis descriptivo y el análisis inferencial.

Para el caso de un análisis descriptivo, según Hernández et al. (2014), comprende la presentación de estadísticos, esto comprende la presentación de estadísticas tales como la moda, mediana o media, categorizadas como estadísticas de tendencia central. Por otro lado, se presentan estadísticas de frecuencias, y gráficos de frecuencia.

Para la presente investigación, se procederá de la siguiente manera: en primer lugar, se procedió a seleccionar el programa estadístico, para lo cual, se consideró pertinente seleccionar al programa estadístico SPSS Versión 26. En segundo lugar, se procesaron los datos en dicho programa, teniendo en cuenta la escala de Likert. En tercer lugar, se realizó el análisis estadístico, empleando análisis de distribución de frecuencias, e indicadores de medidas de tendencia central, tales como: media; asimismo, se estiman gráficos estadísticos. Cuarto lugar, se desarrolló la evaluación de los datos recopilados, así mismo, se desarrolla el análisis, y visualización de cada variable de estudio.

Para el caso de un análisis inferencial, según Hernández et al. (2014), conlleva a la evaluación y comprobación de hipótesis. Para lo cual, el presente trabajo de investigación estimó el coeficiente de correlación de Spearman, el cual, según Hernández et al. (2014), es un coeficiente apropiado cuando se ha planteado utilizar escalas de Likert, y cuya escala de medición es ordinal.

Por ende, se procederá de la siguiente manera: en primer lugar, se procedió a seleccionar el programa estadístico, el cual se predetermino a utilizar el programa estadístico SPSS Versión 26. En segundo lugar, se procesaron los datos en dicho programa, teniendo en cuenta la escala de Likert. En tercer lugar, se procedió al análisis inferencial, estimando los coeficientes de Spearman, correlacionando cada subdimensión del compromiso organizacional con la dimensión del bienestar laboral, así como, la estimación de la dimensión de bienestar laboral con el

compromiso organizacional, para estimar el grado de correlación se procederá a los siguientes criterios (Ver Tabla 1). En cuarto lugar, se procedió a la evaluación de los datos, su posterior análisis y visualización de los resultados para cada variable de estudio.

Tabla 2.

Criterios de Correlación

VALOR	CORRELACIÓN	
-1.00	Negativa	Perfecta
-0.90		Muy fuerte
-0.75		Considerable
-0.50		Media
-0.25		Débil
-0.10		Muy débil
0.00	Nula	No existe correlación
+0.10	Positiva	Muy débil
+0.25		Débil
+0.50		Media
+0.75		Considerable
+0.90		Muy fuerte
+1.00		Perfecta

Nota. Basado en el trabajo de Hernández et al. (2014)

3.7. Aspectos éticos

A continuación, la presente investigación fue desarrollada siguiendo el total respeto a los derechos de propiedad intelectual, a través del citado correctamente, para garantizar dichos derechos de propiedad intelectual a los investigadores.

Por otro lado, la presente investigación se desarrolló teniendo presente la ética profesional, y garantizando una total veracidad en el procedimiento de recolección de datos, para lo cual, se garantiza que no hubo alteración alguna en los datos proporcionada por los trabajadores de la Clínica de Salud Ocupacional de la ciudad de Talara, aplicada el año 2021. Asimismo, las investigadoras, garantizan que se protegerá la identidad de los participantes (trabajadores). Finalmente, también se adjunta el acta de aprobación de originalidad, así como el informe de Turnitin, para lo cual, se observa que se encuentra dentro del porcentaje permitido.

IV. RESULTADOS

Dado los resultados de las pruebas de normalidad (ver Anexo 8), se considera la aplicación y estimación del coeficiente de correlación Rho de Spearman, el cual permite establecer el grado de asociación entre las variables, para dicho propósito se considera la aplicación de este estimador, cuando los datos son expresados a través de rangos (Mesfioui et al., 2020)

Regla de decisión:

H0: X y Y no se encuentran correlacionadas

H1: X y Y se encuentran correlacionadas

Sig. \leq 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa

Respecto al objetivo general:

Determinar la relación que existe entre el bienestar laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de una Clínica de Salud Ocupacional de la ciudad de Talara – 2021.

Tabla 3.

Correlación entre Bienestar Laboral y Compromiso Organizacional

		BIENESTAR LABORAL	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	BIENESTAR LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,861**
		N	.
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,861**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	15

Nota. SPSS versión 26, (**) La correlación en el nivel 0,01 (bilateral) es significativa.

De acuerdo a la Tabla 14, se puede evidenciar que existe un nivel de Sig. = $0.000 \leq 0.05$, por lo cual, se afirma que existe correlación entre el bienestar laboral y el compromiso organizacional, evidenciándose un valor del coeficiente de

correlación Rho de Spearman igual a 0.861, cuya interpretación es la existencia de una correlación positiva considerable.

Respecto al objetivo específico 1:

Determinar la relación que existe entre el bienestar laboral y la dimensión de afectividad del compromiso organizacional de los trabajadores de una Clínica de Salud Ocupacional de la ciudad de Talara – 2021.

Tabla 4.

Correlación entre Bienestar Laboral y la Dimensión Afectivo del Compromiso Organizacional

			BIENESTAR LABORAL	DIMENSIÓN AFECTIVO
Rho de Spearman	BIENESTAR LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,812**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	15	15
	DIMENSIÓN AFECTIVO	Coeficiente de correlación	,812**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	15	15

Nota. SPSS versión 26, (**) La correlación en el nivel 0,01 (bilateral) es significativa.

De acuerdo a la Tabla 15, se puede evidenciar que existe un nivel de Sig. = $0.000 \leq 0.05$, por lo cual, se afirma que existe correlación entre el bienestar laboral y la dimensión de afectividad del compromiso organizacional, evidenciándose un valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0.812, cuya interpretación es la existencia de una correlación positiva considerable.

Respecto al objetivo específico 2:

Definir la relación que existe entre el bienestar laboral y la dimensión de continuidad del compromiso organizacional de los trabajadores de una Clínica de Salud Ocupacional de la ciudad de Talara – 2021.

Tabla 5.

Correlación entre Bienestar Laboral y la Dimensión Continuo del Compromiso Organizacional

			BIENESTAR LABORAL	DIMENSIÓN CONTINUO
Rho de Spearman	BIENESTAR LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,599**
		Sig. (bilateral)	.	,018
		N	15	15
	DIMENSIÓN CONTINUO	Coeficiente de correlación	,599**	1,000
		Sig. (bilateral)	,018	.
		N	15	15

Nota. SPSS versión 26, (**) La correlación en el nivel 0,01 (bilateral) es significativa.

De acuerdo a la Tabla 16, se puede evidenciar que existe un nivel de Sig. = $0.018 \leq 0.05$, por lo cual, se afirma que existe correlación entre el bienestar laboral y la dimensión de continuidad del compromiso organizacional, evidenciándose un valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0.599, cuya interpretación es la existencia de una correlación positiva media.

Respecto al objetivo específico 3:

Determinar la relación que existe entre el bienestar laboral y la dimensión de normatividad del compromiso organizacional de los trabajadores de una Clínica de Salud Ocupacional de la ciudad de Talara – 2021.

Tabla 6.

Correlación entre Bienestar Laboral y la Dimensión Normativo del Compromiso Organizacional

			BIENESTAR LABORAL	DIMENSIÓN NORMATIVO
Rho de Spearman	BIENESTAR LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,914**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	15	15
	DIMENSIÓN NORMATIVO	Coeficiente de correlación	,914**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	15	15

Nota. SPSS versión 26, (**) La correlación en el nivel 0,01 (bilateral) es significativa.

De acuerdo a la Tabla 17, se evidencia que existe un nivel de Sig. = $0.000 \leq 0.05$, por lo cual, se afirma que existe correlación entre el bienestar laboral y la dimensión de normatividad del compromiso organizacional, evidenciándose un valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0.914, cuya interpretación es la existencia de una correlación positiva muy fuerte.

V. DISCUSIÓN

Se planteó como objetivo general, definir la relación entre el bienestar laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de una Clínica de Salud Ocupacional de la ciudad de Talara – 2021. Obteniendo como resultados que, de acuerdo a la prueba de correlación Rho de Spearman, el nivel de significancia es equivalente a $0.000 \leq 0.05$, y un valor del coeficiente Rho de Spearman equivalente a 0.861, denotando una correlación positiva considerable.

Dichos resultados, denotan la relevancia de aumentar el nivel de bienestar laboral en el compromiso organizacional, tal como afirma Allen y Meyer (1990) el compromiso organizacional es un estado psicológico que une al colaborador con la organización, por lo cual, entre mayores niveles de bienestar laboral, mayor será el compromiso con la organización donde labora.

Asimismo, se puede observar que dichos resultados son concordantes con el estudio de Villacis (2020) el cual determina que existe correlación positiva entre las dimensiones del bienestar laboral y el compromiso organizacional; evidenciando correlación positiva entre el compromiso organizacional y el bienestar psicosocial, cuyo coeficiente de correlación de Pearson es equivalente a 0.285, mientras que, se evidencia que existe correlación negativa entre el compromiso organizacional y los efectos colaterales (coeficiente de correlación de Pearson equivalente a -0.266). Mismo resultado para el caso del estudio de Quenaya (2020), el cual, evidencia una relación positiva moderado (Rho de Spearman = 0.514).

Del mismo modo, el estudio de Abdelmoteleb (2019), plantea la relación entre el compromiso organizacional y el estrés laboral, evidenciando una correlación negativa entre el estrés laboral y el compromiso organizacional, es decir, mayores niveles de estrés laboral, menores niveles de compromiso organizacional; tal como afirma Gluschkoff et al. (2016) el estrés laboral se ve afectado por la no correspondencia entre los incentivos y el esfuerzo realizado por el trabajador. Otro estudio similar, es el planteado por Sarmiento (2021), el cual establece una relación negativa entre el compromiso organizacional y el síndrome de Boreout (Rho de Spearman = -0.535). Asimismo, Martínez y Rivera (2019) presentan al estrés laboral y el síndrome de Boreout, como factores del bienestar

laboral, esto es, a menores niveles de estrés laboral o de presencia del síndrome de Boreout, mayor bienestar laboral y mayor nivel de compromiso organizacional

Otro estudio, es el desarrollado por Lizote et al. (2017), evidenciando relación negativa entre la satisfacción laboral y los aspectos normativos del compromiso organizacional (coeficiente de correlación = -0.1559), además de que existe una relación positiva entre los aspectos afectivos del compromiso organizacional y la satisfacción laboral (coeficiente de correlación = 0.1528). Asimismo, se presenta el estudio de Apestegui (2017), evidenciando relación directa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, cuya relación es significativa y moderada (Rho de Spearman = 0.560).

Asimismo, se planteó como primer objetivo específico, determinar la relación que existe entre el bienestar laboral y la afectividad del compromiso organizacional de los trabajadores de una Clínica de Salud Ocupacional de la ciudad de Talara – 2021. Obteniendo como resultados que, de acuerdo a la prueba de correlación Rho de Spearman, cuyo nivel de significancia es igual a $0.000 \leq 0.05$, y un valor del coeficiente Rho de Spearman igual a 0.812, denotando una correlación positiva considerable.

Dichos resultados son concordantes con el trabajo de Quenaya (2020), el cual, evidencia relación directa entre el bienestar laboral y el compromiso organizacional afectivo (coeficiente de correlación de Pearson = 0.855), esto es, que entre mayores son los niveles del bienestar laboral, mayor será el nivel de compromiso organizacional afectivo.

Tal como señala Hernández et al. (2018), el compromiso organizacional afectivo refleja la adhesión emocional del colaborador con la organización, generando una sensación de apego e identificación con la empresa.

Asimismo, estudios como el de Godoy (2017) relaciona la satisfacción laboral con el compromiso organizacional afectivo, evidenciando una relación positiva (Rho de Spearman = 0.560); dicho resultado, evidencia que ante mayores niveles de satisfacción laboral, se observará mayores niveles de bienestar laboral y mayores niveles de compromiso organizacional afectivo. Otro estudio, es el desarrollado por Sarmiento (2021), evidenciando que existe relación negativa entre

el compromiso organizacional afectivo y el síndrome de Boreout (Rho de Spearman = -0.535), concluyendo que la dimensión afectiva es algo que emana de las personas, por lo cual, una persona que experimenta el síndrome de Boreout se encontrará desinteresado; esto permite inducir que entre menores niveles de síndrome de Boreout, se observará mayores niveles de bienestar laboral y mayores niveles de compromiso organizacional.

Asimismo, se planteó como segundo objetivo específico, determinar relación que existe entre el bienestar laboral y la continuidad del compromiso organizacional de los trabajadores de una Clínica de Salud Ocupacional de la ciudad de Talara – 2021. Obteniendo como resultados que, de acuerdo a la prueba de correlación Rho de Spearman, cuyo nivel de significancia es igual a $0.018 \leq 0.05$, y un valor del coeficiente Rho de Spearman igual a 0.599, denotando una correlación positiva media.

Dichos resultados son concordantes con el trabajo de Quenaya (2020), evidenciando que existe una relación positiva moderada, entre el compromiso organizacional normativo y el bienestar laboral (coeficiente de correlación de Pearson = 0.613); por lo cual, entre mayores niveles de bienestar laboral, se observará un mayor nivel de compromiso organizacional normativo.

Asimismo, Hernández et al. (2018) señala al compromiso organizacional de continuidad como el sentido de correspondencia que presenta el colaborador hacia la organización debido al dinero, tiempo y esfuerzo que ha dedicado a la empresa.

Del mismo modo, se presenta el estudio de Godoy (2020), evidenciando que existe relación positiva moderada entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional normativo (Rho de Spearman = 0.419); por lo cual, mayores niveles de satisfacción laboral, se observa mayores niveles de bienestar laboral y mayores niveles de compromiso organizacional. Asimismo, otro estudio es el de Sarmiento (2021), evidenciándose que existe relación negativa débil entre el síndrome de Boreout y el compromiso organizacional de continuidad (Rho de Spearman = -0.227), concluyendo que esta dimensión de continuidad responde a los incentivos económicos que le ofrece la empresa, o por gratitud; por lo cual, entre menores

niveles de Boreout, mayores niveles de bienestar laboral y mayor compromiso organizacional de continuidad.

Asimismo, se estableció como tercer objetivo específico, definir la relación que existe entre el bienestar laboral y la dimensión de normatividad del compromiso organizacional de los trabajadores de una Clínica de Salud Ocupacional de la ciudad de Talara – 2021. Obteniendo como resultados que, de acuerdo a la prueba de correlación Rho de Spearman, cuyo nivel de significancia es igual a $0.000 \leq 0.05$, y un valor del coeficiente Rho de Spearman igual a 0.914, denotando una correlación positiva muy fuerte.

Dichos resultados son concordantes con el trabajo de Quenaya (2020), evidenciándose que existe relación positiva moderado entre el bienestar laboral y el compromiso organizacional de continuidad (coeficiente de correlación de Pearson = 0.486); observándose que, a mayores niveles de bienestar laboral, se observará un mayor nivel de compromiso organizacional de continuidad. Tal como afirma, Hernández et al. (2018) señala al compromiso organizacional normativo como un sentido de moralidad o gratitud hacia la organización.

De igual forma, se puede observar en el estudio de Sarmiento (2021), evidenciando que existe una relación negativa entre el síndrome de Boreout y el compromiso organizacional normativo (Rho de Spearman = -0.341), concluyendo que la dimensión de normatividad responde a incentivos económicos, sin terminar por involucrarse con la organización; por lo cual, se observa que entre menores niveles del síndrome de Boreout, mayor nivel de bienestar laboral y mayor compromiso organizacional normativo.

VI. CONCLUSIONES

- Respecto al objetivo general, se determina que existe una relación directa entre el bienestar laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de una Clínica de Salud Ocupacional de la ciudad de Talara – 2021. Evidenciándose un nivel de significancia igual a $0.000 \leq 0.05$, y un valor de correlación Rho de Spearman igual a 0.861, expresando una correlación positiva considerable.
- Respecto al primer objetivo específico, se define que existe una relación directa entre el bienestar laboral y la dimensión de afectividad del compromiso organizacional de los trabajadores de una Clínica de Salud Ocupacional de la ciudad de Talara – 2021. Evidenciándose un nivel de significancia igual a $0.000 \leq 0.05$, y un valor de correlación Rho de Spearman igual a 0.812, expresando una correlación positiva considerable.
- Respecto al segundo objetivo específico, se determina que existe una relación directa entre el bienestar laboral y la dimensión de continuidad del compromiso organizacional de los trabajadores de una Clínica de Salud Ocupacional de la ciudad de Talara – 2021. Evidenciándose un nivel de significancia igual a $0.018 \leq 0.05$, y un valor de correlación Rho de Spearman igual a 0.599, expresando una correlación positiva media.
- Respecto al tercer objetivo específico, se concluye que existe relación directa entre el bienestar laboral y la dimensión de normatividad del compromiso organizacional de los trabajadores de una Clínica de Salud Ocupacional de la ciudad de Talara – 2021. Evidenciándose un nivel de significancia igual a $0.000 \leq 0.05$, y un valor de correlación Rho de Spearman igual a 0.914, expresando una correlación positiva muy fuerte.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda a la gerencia de la empresa que, de acuerdo a la relación directa observada entre el bienestar laboral y compromiso organizacional, implemente estrategias basadas en el fortalecimiento de los trabajadores con la empresa, a través de la implementación de políticas de reconocimiento, esto es, a través de un mecanismo de premiación basado en la evaluación de indicadores, como la productividad del trabajador; asimismo, potenciar a los trabajadores, escuchándolos (a través de encuestas anónimas) y a través de la retroalimentación (detallando sus puntos positivos y como debe trabajar en las debilidades).

Segunda

Se recomienda a la gerencia de la empresa, establecer un plan de capacitación desde su inclusión como practicante o trabajador, a través de la designación de un mentor que lo oriente durante todo el proceso de adaptación, explicando como el logro de metas y proyectos, conllevarán a que el trabajador logre los objetivos que se tiene planteado.

Tercera

Se recomienda a la gerencia de la empresa, establecer reuniones mensuales con los trabajadores, escuchando sus aportes y problemas por los que pasan, permitiendo que no solo el jefe de área y la gerencia sean los que aporten a solucionar los problemas, sino que, todos los trabajadores brinden sus opiniones a solucionar dichos problemas.

Cuarta

Se recomienda a otros investigadores, realizar estudios con enfoque mixto, esto es, integrando el enfoque cuantitativo y cualitativo en una sola investigación. Asimismo, ampliando la aplicación hacia empresas de mayor envergadura y número de trabajadores, permitiendo tener un alcance mayor. Finalmente, estudios cuyo nivel de estudio sea de causalidad, conllevando a reflexionar sobre si el bienestar laboral es una causa del compromiso organizacional.

REFERENCIAS

- Abdelmoteleb, S. (2019). A new look at the relationship between job stress and organizational commitment: A three-wave longitudinal study. *Journal of Business and Psychology*, 3(3), 321-336. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10869-018-9543-z>
- Allen, N., & Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18. <https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Alrowwad, A., Almajali, D., Masa'deh, R., Obeidat, B., & Aqqad, N. (2020). The role of organizational commitment in enhancing organizational effectiveness. *Education Excellence and Innovation Management through Vision 2020*, 9133-9154. <https://www.researchgate.net/publication/332697163>
- Apestequi, J. (2017). *Satisfacción laboral y Compromiso organizacional en personal de venta de una empresa de electrodomésticos, del distrito de Pueblo Libre, LIMA-PERÚ 2017 [Tesis de Licenciatura]*. Lima: Repositorio Universidad Cesar Vallejo. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11239>
- Baez, R., Zayas, P., Velázquez, R., & Lao, Y. (2019). Conceptual model of organizational commitment in Cuban. *Ingeniería Industrial*, 40(1), 14-23. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-59362019000100014&script=sci_arttext&tlng=en
- Bakotić, D. (2016). Relationship between job satisfaction and organisational performance. *Economic research-Ekonomska istraživanja*, 29(1), 118-130. <https://hrcak.srce.hr/171714>
- Bastug, G., Pala, A., Kumartasli, M., Günel, İ., & Duyan, M. (2016). Investigation of the Relationship between Organizational Trust and Organizational Commitment. *Universal Journal of Educational Research*, 4(6), 1418-1425.

<https://pdfs.semanticscholar.org/1249/8f95af27e03afbdd97dfc832e52027002a2d.pdf>

- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18(1), 1-9. <https://link.springer.com/article/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Blanch, J., Sahagún, M., Cantera, L., & Cervantes, G. (2010). Cuestionario de bienestar laboral general: estructura y propiedades psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 157-170. <http://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v26n2/v26n2a07.pdf>
- Castañeda, Y., Betancourt, J., Salazar, N., & Mora, A. (2017). BIENESTAR LABORAL Y SALUD MENTAL EN LAS ORGANIZACIONES. *Psicología, psicoanálisis y conexiones*, 9(14), 1-13. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547/20785360>
- Choi, M., Son, C., Kim, J., & Ha, Y. (2016). Development of a wellness index for workers. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 46(1), 69-78. <https://www.koreascience.or.kr/article/JAKO201608949924380.page>
- Colín, C. (2016). PROPUESTA DE CLASIFICACIÓN DEL BIENESTAR DEL TRABAJADOR APOYADA EN LOS CONCEPTOS DE BIENESTAR PSICOLÓGICO, BIENESTAR COGNITIVO, SATISFACCIÓN LABORAL, INTENSIDAD LABORAL, COMPROMISO ORGANIZACIONAL, Y SALUD MENTAL. *XXI Congreso Internacional de Contaduría Administración e Informática*. <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxi/docs/3.11.pdf>
- Destiny, O. (2017). Quantitative research methods a synopsis approach. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 6(10), 40-47. <https://doi.org/10.12816/0040336>
- Djoemadi, F., Setiawan, M., Noermijati, N., & Irawanto, D. (2019). The effect of work satisfaction on employee engagement. *Polish Journal of Management Studies*, 19.

<http://yadda.icm.edu.pl/baztech/element/bwmeta1.element.baztech-a214c29a-c260-4381-8843-00413d8a852d>

Domínguez, S., & Merino, C. (2015). ¿Por qué es importante reportar los intervalos de confianza del coeficiente alfa de Cronbach? *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 13(2), 1326-1328. <http://ns520666.ip-158-69-118.net/rllcsnj/index.php/Revista-Latinoamericana/article/download/2030/629>

Echevarría, K., & Ortega, R. (2017). Percepción del Bienestar Laboral de los Empleados: Estudio Comparativo según su Género. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 10(2), 17-27. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3039711

Gluschkoff, K., Elovainio, M., Kinnunen, U., Mullola, S., Hintsanen, M., Keltikangas, L., & Hintsala, T. (2016). Work stress, poor recovery and burnout in teachers. *Occupational Medicine*, 66(7), 564-570. <https://academic.oup.com/occmed/article/66/7/564/2222670?login=true>

Godoy, J. (2020). *Compromiso organizacional de los profesionales y satisfacción laboral en el Centro Médico Militar de Trujillo, 2020 [Tesis de Maestría]*. Trujillo: Repositorio Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49123/Godoy_CJDG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gutiérrez, A. (2016). *Estrategias de muestreo, diseño de encuestas y estimación de parámetros* (1° Edición ed.). Bogotá: Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Estrategias-de-muestreo-diseno-Andres-Gutierrez-Rojas.pdf>

Hernández, B., Ruiz, A., Ramírez, V., Sandoval, S., & Méndez, L. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16). <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v8n16/2007-7467-ride-8-16-00820.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES.

<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

- Ilijns, J., Skvarciany, V., & Gaile, E. (2015). Impact of Organizational Culture on Organizational Climate during the Process of Change. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 213, 944-950.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815058644>
- Kiliç, S. (2016). Cronbach'ın alfa güvenilirlik katsayısı. *Journal of Mood Disorders*, 6(1), 47-48.
<https://app.trdizin.gov.tr/publication/paper/detail/TWpBM09ESXpNdz09>
- Lizote, S., Verdinelli, M., & Do Nascimento, S. (2017). Organizational commitment and job satisfaction: a study with municipal civil servants. *RAP: Revista Brasileira De Administração Pública*, 51(6), 947-967.
http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/download/72847/pdf_164/151075
- López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa* (1° Edición ed.). Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.
https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf
- Luceño, L., Talavera, B., Martín, J., & Escorial, S. (2017). Factores de riesgo psicosocial como predictores del bienestar laboral: un análisis SEM. *Ansiedad y Estrés*, 23(2-3), 66-70.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1134793717300465>
- Martínez, J., & Rivera, D. (2019). Factores que influyen en el bienestar de las personas dentro de su contexto laboral. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, 7(2), 77-81.
<https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/download/1673/1863>
- Mattke, S., Kapinos, K., Caloyeras, J., Taylor, E., Batorsky, B., Liu, H., . . . Newberry, S. (2015). Workplace Wellness Programs: Services Offered, Participation,

- and Incentives. *Rand health quarterly*, 5(2).
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5158287/>
- Mesfioui, M., Trufin, J., & Zuyderhoff, P. (2020). Bounds on Spearman's rho when at least one random variable is discrete. *European Actuarial Journal*, 1-28.
<https://doi.org/10.1007/s13385-021-00289-8>
- Naci, H., & Loannidis, J. (2015). Evaluation of Wellness Determinants and Interventions by Citizen Scientists. *JAMA*, 314(2), 121-122.
<https://jamanetwork.com/journals/jama/article-abstract/2330497>
- Orejuela, J., Andrade, V., & Villamizar, M. (2016). *Psicología de las Organizaciones y del Trabajo*. Cali: Editorial Bonaventuriana.
https://www.academia.edu/37757755/TRADUCCI%C3%93N_Psicolog%C3%ADa_organizacional_y_del_trabajo_De_la_administraci%C3%B3n_cient%C3%ADfica_a_la_globalizaci%C3%B3n_una_historia_de_desaf%C3%A9os
- Queirós, A., Faria, D., & Almeida, F. (2017). Strengths and limitations of qualitative and quantitative research methods. *European Journal of Education Studies*, 3(9), 369-387. <https://doi.org/10.5281/zenodo.887089>
- Quenaya, E. (2020). *Relación entre bienestar laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa de transportes Peche's E.I.R.L, Arequipa, 2020 [Tesis de Licenciatura]*. Arequipa: Repositorio Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
<http://190.119.145.154/bitstream/handle/20.500.12773/11789/Rlqueroeb.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Razi, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717-725.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212567115005249>
- Salazar, C., & Del Castillo, S. (2018). *Fundamentos Básicos de Estadística*. Quito.
<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/13720>
- Sarmiento, S. (2021). *Síndrome de Boreout y compromiso organizacional en el personal del área materno neonatal del hospital sub regional Andahuaylas*

[Tesis de Maestría]. Lima: Repositorio Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57183/Sarmiento_SS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sunindijo, R., & Kamardeen, I. (2017). Work Stress Is a Threat to Gender Diversity in the Construction Industry. *Journal of Construction Engineering and Management*, 143(10).
<https://ascelibrary.org/doi/abs/10.1061/%28ASCE%29CO.1943-7862.0001387>

Villa, O., & Márquez, B. (2016). Relación del Empowerment con el Compromiso Organizacional Influenciado por el Capital Humano y Prácticas de alto Envolucramiento de Empleados en Maquiladoras Automotrices. *Global Conference on Business and Finance Proceedings*, 11(1), 855-867.
https://www.researchgate.net/profile/Olegario-Villa/publication/330667523_RELACION_DEL_EMPOWERMENT_CON_EL_COMPROMISO_ORGANIZACIONAL_INFLUENCIADO_POR_EL_CAPITAL_HUMANO_Y_PRACTICAS_DE_ALTO_INVOLUCRAMIENTO_DE_EMPLEADOS_EN_MAQUILADORAS_AUTOMOTRICES_THE_RELATI

Villacís, N. (2020). *BIENESTAR LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL CONSORCIO SANDRY DE LA CIUDAD DE QUITO, EN EL AÑO 2019*. Quito: Repositorio Universidad Tecnológica Indoamérica.
<http://201.159.222.95/handle/123456789/1579>

Villasís, M., Márquez, H., Zurita, J., Miranda, G., & Escamilla, A. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Revista Alergia México*, 65(4), 414-421.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-91902018000400414&script=sci_arttext

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Operacionalización

TITULO: “BIENESTAR LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA CLÍNICA DE SALUD OCUPACIONAL DE LA CIUDAD DE TALARA, 2021”.						
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Compromiso Organizacional	<p>“Un estado psicológico que une al individuo con la organización” (Allen y Meyer, 1990, pág 14). “Importante para el desempeño operativo y financiero de la empresa impactando en los fenómenos de rotación y ausentismo, originados éstos, en los estados psicológicos del deseo, la necesidad y el deber que experimentan los individuos para permanecer y aportar en la organización” (Villa & Márquez, 2016, pág. 855)</p>	<p>Para medir la variable Compromiso Organizacional, se ha identificado las siguientes dimensiones e indicadores, que han orientado al proceso de formulación de preguntas, correspondientes al cuestionario, planteado en la presente investigación, el cual permitirá hacer la medición de la presente variable.</p>	Afectivo	Realización Personal	1	<p style="text-align: center;">Ordinal Escala de Likert:</p> <p>(1) Totalmente en Desacuerdo</p> <p>(2) Bastante en Desacuerdo</p> <p>(3) Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo</p> <p>(4) Bastante de Acuerdo</p> <p>(5) Totalmente de Acuerdo</p>
				Pertenencia	2	
				Significación	3	
				Afiliación	4	
				Apego	5	
			Continuo	Inversión	6	
				Necesidades	7	
				Falta de alternativas	8	
				Competencias	9	
				Dificultad	10	
			Normativo	Conveniencia	11	
				Culpabilidad	12	
				Lealtad	13	
				Obligación	14	
				Agradecimiento	15	

TITULO: "BIENESTAR LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA CLÍNICA DE SALUD OCUPACIONAL DE LA CIUDAD DE TALARA, 2021".						
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Bienestar Laboral	"Estado subjetivo del trabajador en el cual siente que cuenta con la garantía de un empleo estable y es reconocido e incentivado en su desempeño de manera económica u de otro modo" (Orejuela, Andrade, y Villamizar, 2016, pág. 331)	Para medir la variable Beneficio Laboral, se ha identificado las siguientes dimensiones e indicadores, que han orientado al proceso de formulación de preguntas, correspondientes al cuestionario, planteado en la presente investigación, el cual permitirá hacer la medición de la presente variable.	Bienestar Psicosocial	Afectos	1,2,3	Ordinal Escala de Likert: (1) Nunca (2) Bastante en Desacuerdo (3) Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (4) Bastante de Acuerdo (5) Totalmente de Acuerdo
				Competencias	4,5,6	
				Expectativas	7,8,9, 10,11	
			Efectos Colaterales	Somatización	12	
				Agotamiento	13,14	
				Alineación	15,16	

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

ENCUESTA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES: Esta encuesta investiga las opiniones de los trabajadores.

A continuación, se presentan proposiciones sobre su pensar, respecto a su compromiso para el caso de una Clínica de Salud Ocupacional de la ciudad de Talara – 2021. Para ello, considere las opciones presentadas, recuerde con no hay respuestas malas o buenas. Tenga presente, que cada proposición expresa sobre cómo se siente en la empresa.

Escala: 1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = Bastante en desacuerdo, 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 = Bastante de acuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo.

N°	Ítem	1	2	3	4	5
1	Sería autorrealización personal si la empresa le diera la oportunidad de trabajar en tiempo indefinido. (Realización Personal)					
2	Me siento orgulloso de pertenecer a esta empresa (Pertenencia)					
3	La empresa significa desarrollo profesional. (Significación)					
4	Me siento identificado con la empresa. (Afilación)					
5	La empresa promueve en sus trabajadores una vinculación emocional. (Apego)					
6	Siento que el tiempo que eh dedicado a formarme, me impulsan a seguir perteneciendo a la empresa. (Inversión)					
7	Seguir perteneciendo a la empresa es una cuestión de necesidad y deseo (Necesidades)					
8	De llegar a renunciar, serían pocas las alternativas laborales que me ofrecerían un trabajo igual (Falta de alternativas)					
9	Siento que aún me falta desarrollar competencias laborales dentro de la empresa. (Competencias)					
10	Sería difícil encontrar una opción laboral igual a esta empresa. (Dificultad)					
11	Siento que no sería lo más conveniente renunciar ahora mismo. (Conveniencia)					
12	De llegar a renunciar, sin terminar mi gestión, me sentiría culpable con mis compañeros (Culpabilidad)					
13	Siento que la empresa donde laboró merece mi lealtad (Lealtad)					
14	La obligación que siento con mi grupo de trabajo, me impulsa a permanecer en la empresa (Obligación)					
15	La empresa contribuye con mi desarrollo profesional, por ende, siento agradecimiento. (Agradecimiento)					

ENCUESTA DE BIENESTAR LABORAL

INSTRUCCIONES: Esta encuesta investiga las opiniones de los trabajadores.

A continuación, se presentan proposiciones sobre su pensar y sentir, respecto al bienestar laboral dentro de una Clínica de Salud Ocupacional de la ciudad de Talara. Para ello, considere las opciones presentadas, recuerde con no hay respuestas malas o buenas. Asimismo, le recordamos que, es una encuesta anónima, y que se garantiza la protección de identidad.

Escala: 1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = Bastante en desacuerdo, 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 = Bastante de acuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo.

N°	Ítem	1	2	3	4	5
1	¿Siente satisfacción cuando realiza sus actividades laborales diarias? (Afecto)					
2	¿En su comportamiento laboral siente tranquilidad? (Afecto)					
3	¿Siente seguridad en su trabajo actual? (Afecto)					
4	¿La empresa lo impulsa a ser competitivo en el logro de sus objetivos? (Competencias)					
5	¿El equipo de trabajo de la empresa actúa con moralidad? (Competencias)					
6	¿Considero que las acciones programadas por la empresa han sido desarrolladas de manera racional? (Competencias)					
7	¿La gestión organizacional de la empresa se orienta a motivar al colaborador?					
8	¿Existe capacidad de gestión de la carga laboral?					
9	¿Las condiciones laborales que brinda la empresa son de calidad?					
10	¿La empresa ofrece la oportunidad de ascender a un cargo inmediato superior?					
11	¿La empresa brinda la oportunidad de participar en las decisiones importantes?					
12	¿Producto de las actividades laborales no se experimentan problemas de salud?					
13	¿A consecuencia del trabajo no se experimenta desgaste emocional?					
14	¿A causa de la presión laboral no se experimenta agotamiento intelectual?					
15	¿Como producto de la carga laboral no se experimenta frustración?					
16	¿A consecuencia de las actividades laborales, no experimenta baja realización profesional?					

Anexo 3: Validez y Confiabilidad

3.1. Validez

Experto	Calificación
Mba. Leandro Alonso Vallejos More	Aplicable

3.2. Confiabilidad

General: Compromiso organizacional y Bienestar Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,952	31

Variable: Compromiso organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,860	15

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Sería autorrealización personal si la empresa le diera la oportunidad de trabajar en tiempo indefinido	51,80	25,733	,303	,864
Los problemas de la empresa, los asumo como propios	52,10	26,989	,314	,859
La empresa significa desarrollo profesional	51,80	25,289	,514	,851
Me siento identificado con la empresa	51,90	25,433	,608	,848
La empresa promueve en sus trabajadores una vinculación emocional	52,30	24,678	,702	,843
He invertido tiempo y dinero para pertenecer a esta empresa	52,20	23,289	,737	,837
Seguir perteneciendo a la empresa es una cuestión de necesidad	52,40	22,267	,693	,839
Buscando alternativas laborales se evidencia pocas posibilidades de conseguir empleo	52,60	27,156	,230	,863
De llegar a renunciar las competencias laborales actuales no me permitirían conseguir un mejor empleo	52,10	28,544	-,039	,871
Sería difícil conseguir una opción laboral en estos momentos	52,60	23,822	,648	,843
Actualmente me conviene renunciar a la empresa	52,30	23,344	,697	,840
Si llegara a renunciar sin terminar la gestión no se cumplirían los objetivos organizacionales	52,60	23,822	,648	,843

La empresa capacita a los trabajadores constantemente generando lealtad	51,70	24,678	,552	,849
De llegar a renunciar no sentiría ningún compromiso con el empleador	52,30	28,900	-,112	,877
La empresa contribuye con mi desarrollo profesional, por ende, siento agradecimiento	51,90	22,767	,838	,831


Variable: Bienestar Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,941	16

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Siente satisfacción cuando realiza sus actividades laborales diarias?	57,00	70,000	,725	,937
¿En su comportamiento laboral siente tranquilidad?	57,10	72,544	,553	,940
¿Siente seguridad en su trabajo actual?	57,20	69,289	,601	,939
¿La empresa lo impulsa a ser competitivo en el logro de sus objetivos?	57,20	65,289	,954	,931
¿El equipo de trabajo de la empresa actúa con moralidad?	57,10	71,433	,473	,941
¿Considero que las acciones programadas por la empresa han sido desarrolladas de manera racional?	57,30	73,344	,320	,944
¿La gestión organizacional de la empresa se orienta a motivar al colaborador?	57,00	66,222	,870	,933
¿Existe capacidad de gestión de la carga laboral?	57,10	68,100	,788	,935
¿Las condiciones laborales que brinda la empresa son de calidad?	57,00	67,111	,790	,934
¿La empresa ofrece la oportunidad de ascender a un cargo inmediato superior?	57,40	69,156	,677	,937
¿La empresa brinda la oportunidad de participar en las decisiones importantes?	57,50	68,944	,670	,937
¿Producto de las actividades laborales se experimentan problemas de salud?	57,70	66,456	,731	,936

¿A consecuencia del trabajo se experimenta desgaste emocional?	57,40	61,600	,871	,932
¿A causa de la presión laboral se experimenta agotamiento intelectual?	57,40	61,600	,871	,932
¿Como producto de la carga laboral se experimenta frustración?	57,60	66,711	,602	,940
¿A consecuencia de las actividades laborales, experimenta baja realización profesional?	57,50	72,278	,531	,940

Anexo 4: Autorización de la empresa

 CENTRO DE SALUD OCUPACIONAL
SAN MIGUEL ARCANGEL

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Talara, 20 de octubre 2021

Srtas.:
Sammy Sidney Saldarriaga Pacheco
Tania Milagros Ipanaque Cruz
Universidad Cesar Vallejo
Piura. -

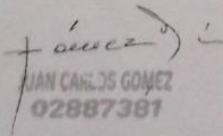
Asunto: Autorización para Acceso a la información necesaria para elaboración de su Tesis y aplicación de encuestas.

Estimadas tesisistas:

De acuerdo con la solicitud enviada por ustedes les informamos que, autorizamos puedan acceder a la información necesaria para que realicen su Trabajo de Investigación **“Bienestar Laboral y Compromiso Organizacional de los trabajadores de una Clínica de Salud Ocupacional de la ciudad de Talara – 2021”**, asimismo aplicar las encuestas a nuestro personal, con la finalidad que puedan obtener su título profesional en el recinto de nuestro Centro de Salud Ocupacional San Miguel Arcángel.

Les deseamos éxito en su investigación y confiamos que la misma resulte una aportación valiosa para el mejoramiento de la educación en nuestra región.

Atentamente,


JUAN CARLOS GÓMEZ
02887381

GERENTE GENERAL
Centro de Salud Ocupacional San Miguel Arcángel

OFICINA PRINCIPAL: JR. JUNÍN N° 425 - CASTILLA | SEDE URB. SAN FELIPE CS - PIURA PIURA
admission@centrosalud-sma.com
Central Telefónica: +51 617-728

Scanned by TapScanner

Anexo 5: Base de datos

5.1. Base de datos – Muestra

N°	CO_1	CO_2	CO_3	CO_4	CO_5	CO_6	CO_7	CO_8	CO_9	CO_10	CO_11	CO_12	CO_13	CO_14	CO_15	BL_1	BL_2	BL_3	BL_4	BL_5	BL_6	BL_7	BL_8	BL_9	BL_10	BL_11	BL_12	BL_13	BL_14	BL_15	BL_16
1	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	2	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3
6	3	4	3	4	3	3	2	3	4	2	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3
7	5	4	5	5	4	5	5	3	3	3	5	3	5	3	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3
8	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	3	5	4	3	3	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
12	3	4	3	4	3	3	2	3	4	2	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3
13	4	3	5	4	3	3	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4
14	5	4	5	5	4	5	5	3	3	3	5	3	5	3	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3
15	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4

Nota. Datos recopilados de la aplicación del cuestionario.

5.2. Base de datos – Prueba Piloto

N°	CO_1	CO_2	CO_3	CO_4	CO_5	CO_6	CO_7	CO_8	CO_9	CO_10	CO_11	CO_12	CO_13	CO_14	CO_15	BL_1	BL_2	BL_3	BL_4	BL_5	BL_6	BL_7	BL_8	BL_9	BL_10	BL_11	BL_12	BL_13	BL_14	BL_15	BL_16
1	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	4	3	5	4	3	3	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4
3	5	4	5	5	4	5	5	3	3	3	5	3	5	3	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3
4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3
5	3	4	3	4	3	3	2	3	4	2	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3
6	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
9	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Nota. Datos recopilados de la aplicación del cuestionario.

Anexo 6: Matriz de Consistencia

Título: Bienestar Laboral y Compromiso Organizacional de los trabajadores de una Clínica de Salud Ocupacional de la ciudad de Talara, 2021.				
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables / Indicadores	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo se relaciona el bienestar laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de una Clínica de Salud Ocupacional de Talara – 2021?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el bienestar laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de una Clínica de Salud Ocupacional de la ciudad de Talara – 2021.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe una relación directa entre el bienestar laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de una Clínica de Salud Ocupacional de la ciudad de Talara – 2021.</p>	<p>Unidad de Análisis: Trabajadores</p> <p>Variable dependiente: Compromiso Organizacional</p> <p>Dimensiones–Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Afectivo <ul style="list-style-type: none"> ○ Realización Personal ○ Pertenencia ○ Significación ○ Afiliación ○ Apego • Continuo <ul style="list-style-type: none"> ○ Inversión ○ Necesidades ○ Falta de alternativas ○ Dificultad • Normativo <ul style="list-style-type: none"> ○ Conveniencia ○ Culpabilidad ○ Lealtad ○ Obligación ○ Agradecimiento <p>Variables independientes: Bienestar Laboral</p> <p>Dimensiones–Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bienestar Psicosocial <ul style="list-style-type: none"> ○ Afectos ○ Competencias ○ Expectativas • Efectos Colaterales <ul style="list-style-type: none"> ○ Somatización ○ Agotamiento ○ Alineación 	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental – Transversal</p> <p>Nivel: Descriptivo-Correlacional</p> <p>Métodos: Realización de Encuesta</p> <p>Técnicas e instrumentos</p> <p>De muestreo: Censo</p> <p>De procesamiento de datos: SPSS</p> <p>De recolección de datos: de campo-encuesta</p> <p>De análisis: Evaluación estadística – Coeficiente de Correlación de Spearman.</p> <p>Población: 15</p> <p>Muestra: 15</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>1. ¿Cómo se relaciona el bienestar laboral con la dimensión de afectividad del compromiso organizacional de los trabajadores de una Clínica de Salud Ocupacional de Talara – 2021?</p> <p>2. ¿Cómo se relaciona el bienestar laboral con la dimensión de continuidad del compromiso organizacional de los trabajadores de una Clínica de Salud Ocupacional de Talara – 2021?</p> <p>3. ¿Cómo se relaciona el bienestar laboral con la dimensión de normatividad del compromiso organizacional de los trabajadores de una Clínica de Salud Ocupacional de Talara – 2021?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>1. Determinar la relación que existe entre el bienestar laboral y la dimensión de afectividad del compromiso organizacional de los trabajadores de una Clínica de Salud Ocupacional de la ciudad de Talara – 2021.</p> <p>2. Determinar la relación que existe entre el bienestar laboral y la dimensión de continuidad del compromiso organizacional de los trabajadores de una Clínica de Salud Ocupacional de la ciudad de Talara – 2021.</p> <p>3. Determinar la relación que existe entre el bienestar laboral y la dimensión de normatividad del compromiso organizacional de los trabajadores de una Clínica de Salud Ocupacional de la ciudad de Talara – 2021.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>1. Existe una relación directa entre el bienestar laboral y la dimensión de afectividad del compromiso organizacional de los trabajadores de una Clínica de Salud Ocupacional de la ciudad de Talara – 2021.</p> <p>2. Existe una relación directa entre el bienestar laboral y la dimensión de continuidad del compromiso organizacional de los trabajadores de una Clínica de Salud Ocupacional de la ciudad de Talara – 2021.</p> <p>3. Existe una relación directa entre el bienestar laboral y la dimensión de normatividad del compromiso organizacional de los trabajadores de una Clínica de Salud Ocupacional de la ciudad de Talara – 2021.</p>		

Anexo 7: Fichas Técnicas

Ficha técnica N°1:

- Nombre: Cuestionario de compromiso organizacional
- Autor (es): Meyer y Allen
- Año de la publicación: 1997
- Procedencia: Estados Unidos
- Adaptación: Argomedo (2013)
- Ámbito de aplicación: individual o colectiva
- Tiempo de duración: 20 minutos
- Significación: permite medir el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores dentro de una organización.
- Categorías o niveles: se compone de 3 dimensiones (afectivo, continuo y normativo).
- Descripción de la prueba: se compone de 6 ítems por cada dimensión.

Ficha técnica N°2:

- Nombre: Cuestionario de Bienestar Laboral General
- Autor (es): Blanch et al. (2010)
- Año de la publicación: 2010
- Procedencia: España
- Ámbito de aplicación: individual o colectiva
- Tiempo de duración: 20 minutos
- Significación: permite medir el nivel de bienestar laboral que presentan los trabajadores dentro de una organización.
- Categorías o niveles: se compone de 2 dimensiones (Bienestar psicosocial y Efectos colaterales).
- Descripción de la prueba: ambos componentes se descomponen en 3 indicadores. Bienestar psicosocial en: Afectos, competencias y expectativas; Efectos colaterales en: somatización, agotamiento y alineación.

Anexo 8: Análisis Complementario

8.1. Análisis descriptivo

Variable Compromiso Organizacional

Tabla 7.

Distribución de frecuencia de la variable compromiso organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	6	40,0	40,0	40,0
	Alto	9	60,0	60,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Nota. SPSS Versión 26.

De acuerdo a la tabla 3, se puede visualizar que el 60% del total de encuestados respondió que el actual compromiso organizacional que evidencian hacia la empresa, es medio; mientras que el 40% considera que es alto.

Dimensión Afectivo

Tabla 8.

Distribución de frecuencia de la dimensión afectivo del compromiso organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	3	20,0	20,0	20,0
	Alto	12	80,0	80,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Nota. SPSS Versión 26.

De acuerdo a la tabla 4, se puede visualizar que el 80% del total de encuestados respondió que presenta un compromiso organizacional afectivo con la empresa, alto; mientras que el 20% considera que presenta un compromiso organizacional afectivo con la empresa, medio.

Dimensión Continuo

Tabla 9.

Distribución de frecuencia de la dimensión continuo del compromiso organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	8	53,3	53,3	53,3
	Alto	7	46,7	46,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Nota. SPSS Versión 26.

De acuerdo a la tabla 5, se puede visualizar que el 46.7% del total de encuestados respondió que presenta un compromiso organizacional continuo con la empresa, alto; mientras que el 53.3% considera que presenta un compromiso organizacional continuo con la empresa, medio.

Dimensión Normativo

Tabla 10.

Distribución de frecuencia de la dimensión continuo del compromiso organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	6	40,0	40,0	40,0
	Alto	9	60,0	60,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Nota. SPSS Versión 26.

De acuerdo a la tabla 6, se puede visualizar que el 60% del total de encuestados respondió que presenta un compromiso organizacional normativo, con la empresa, alto; mientras que el 40% considera que presenta un compromiso organizacional normativo, con la empresa, medio.

Variable Bienestar Laboral

Tabla 11.

Distribución de frecuencia de la variable Bienestar Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	4	26,7	26,7	26,7
	Alto	11	73,3	73,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Nota. SPSS Versión 26.

De acuerdo a la tabla 7, se puede visualizar que el 73.3% respondió que presenta un actual bienestar laboral alto, mientras que, el 26.7% del total de encuestados respondió que presenta un actual bienestar laboral medio.

Dimensión Bienestar Psicosocial

Tabla 12.

Distribución de frecuencia de la dimensión bienestar psicosocial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	4	26,7	26,7	26,7
	Alto	11	73,3	73,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Nota. SPSS Versión 26.

De acuerdo a la tabla 8, se puede visualizar que el 73.3% respondió que presenta un actual bienestar psicosocial alto, mientras que, el 26.7% del total de encuestados respondió que presenta un actual bienestar psicosocial medio.

Dimensión Efectos Colaterales

Tabla 13.

Distribución de frecuencia de la dimensión efectos colaterales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	6,7	6,7	6,7
	Medio	4	26,7	26,7	33,3
	Alto	10	66,7	66,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Nota. SPSS Versión 26.

De acuerdo a la tabla 9, se puede visualizar que el 66.7% respondió que la falta de efectos colaterales es alta, mientras que, el 26.7% del total de encuestados respondió que la falta de efectos colaterales es medio, y finalmente, el 6.7% respondió que la falta de efectos colaterales es baja.

8.2. Pruebas de normalidad

Asimismo, se procede a desarrollar las pruebas de normalidad, la cual, establece que, ante la presencia de una variable a correlación no distribuida normalmente, se procede a aplicar la prueba de Spearman; por el contrario, si ambas variables a correlacionar se encuentran distribuidas normalmente, se procede a estimar el coeficiente de correlación de Pearson.

Regla de decisión:

H0: X y Y se distribuyen de acuerdo a la Z normal

H1: X y Y no se distribuyen de acuerdo a la Z normal

Sig. ≤ 0.05 , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa

Para ello, se consideró la aplicación de la prueba de Shapiro Wilk, el cual es aplicada cuando el tamaño de la muestra es menor a 50 observaciones, dando los siguientes resultados.

Prueba de normalidad para la hipótesis general:

Tabla 14.

Prueba de normalidad – Bienestar Laboral y Compromiso Organizacional

Pruebas de normalidad			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
BIENESTAR LABORAL	,874	15	,038
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	,914	15	,154

Nota. SPSS Versión 26

De acuerdo a la Tabla 10, se puede evidenciar que la variable de Bienestar Laboral no se distribuye de manera normal, Sig. = 0.038 \leq 0.05, por lo cual, se considera la aplicación del coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Prueba de normalidad para la hipótesis específica 1:

Tabla 15.

Prueba de normalidad – Bienestar Laboral y Dimensión Afectivo del Compromiso Organizacional

Pruebas de normalidad			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
BIENESTAR LABORAL	,874	15	,038
DIMENSIÓN AFECTIVO	,904	15	,109

Nota. SPSS Versión 26

De acuerdo a la Tabla 11, se puede evidenciar que la variable de Bienestar Laboral no se distribuye de manera normal, Sig. = 0.038 \leq 0.05, por lo cual, se considera la aplicación del coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Prueba de normalidad para la hipótesis específica 2:

Tabla 16.

Prueba de normalidad – Bienestar Laboral y Dimensión Continuo del Compromiso Organizacional

	Pruebas de normalidad		
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
BIENESTAR LABORAL	,874	15	,038
DIMENSIÓN CONTINUO	,874	15	,039

Nota. SPSS Versión 26

De acuerdo a la Tabla 12, se puede evidenciar que la variable de Bienestar Laboral no se distribuye de manera normal, Sig. = $0.038 \leq 0.05$, asimismo, se puede visualizar que la dimensión continua del compromiso organizacional no se distribuye normalmente, Sig. = $0.039 \leq 0.05$; por lo cual, se considera la aplicación del coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Prueba de normalidad para la hipótesis específica 3:

Tabla 17.

Prueba de normalidad – Bienestar Laboral y Dimensión Normativo del Compromiso Organizacional

	Pruebas de normalidad		
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
BIENESTAR LABORAL	,874	15	,038
DIMENSIÓN NORMATIVO	,899	15	,092

Nota. SPSS Versión 26

De acuerdo a la Tabla 11, se puede evidenciar que la variable de Bienestar Laboral no se distribuye de manera normal, Sig. = $0.038 \leq 0.05$, por lo cual, se considera la aplicación del coeficiente de correlación Rho de Spearman.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, IPANAQUE CRUZ TANIA MILAGROS, SALDARRIAGA PACHECO SAMMY SIDNEY estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Bienestar Laboral y Compromiso Organizacional de los trabajadores de una Clínica de Salud Ocupacional de la ciudad de Talara – 2021", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
SAMMY SIDNEY SALDARRIAGA PACHECO DNI: 73071570 ORCID 0000-0002-3066-3927	Firmado digitalmente por: SSALDARRIAGAP el 12-12-2021 22:29:02
TANIA MILAGROS IPANAQUE CRUZ DNI: 46248405 ORCID 0000-0003-1559-6364	Firmado digitalmente por: TIPANAQUE el 12-12-2021 22:39:30

Código documento Trilce: TRI - 0219542