



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Clima ético y su influencia en el compromiso organizacional en  
un Hospital II-1, Amazonas**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Tuesta Navarro, Edison Waldir (ORCID: 0000-0003-0645-9982)

**ASESOR:**

Dr. Ramos de la Cruz, Manuel (ORCID:0000-0001-9568-2443)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de políticas públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHICLAYO – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Este trabajo se lo dedico a mis padres Juanita Antonieta Navarro Soplín, Edison Tuesta Vela y mi Esposa e Hijas por darme el aliento de seguir adelante enfrentando los retos de la vida.

Edison Waldir

## **Agradecimiento**

Un agradecimiento en especial al Dr. Ramos de la Cruz, Manuel, por los consejos y correcciones que me hizo llegar, para que este trabajo de investigación pueda estar dentro de los estandares permitidos

Edison Waldir

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	v
Resumen .....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	3
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación .....	13
3.2 Operacionalización de variables .....	13
3.3 Población/Muestra (criterios de selección) .....	14
3.4 Técnicas de recolección de información .....	15
3.5 Procedimiento.....	15
3.6 Métodos de análisis .....	15
3.6 Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS .....	16
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES .....	26
VII. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS .....	28
ANEXOS.....	35

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Nivel de clima ético .....	16
<b>Tabla 2.</b> Dimensiones del clima ético.....	17
<b>Tabla 3.</b> Nivel del compromiso organizacional .....	18
<b>Tabla 4.</b> Dimensiones del compromiso organizacional .....	19
<b>Tabla 5.</b> Efecto de las dimensiones del clima ético en el compromiso organizacional .....	20
<b>Tabla 6.</b> Efecto del clima ético en el compromiso organizacional.....	21

## Índice de figuras

<b>Figura 1.</b> Diseño de investigación.....	13
<b>Figura 2.</b> Nivel de clima ético .....	16
<b>Figura 3.</b> Nivel de las dimensiones del clima ético .....	17
<b>Figura 4.</b> Nivel de compromiso organizacional .....	18
<b>Figura 5.</b> Nivel de dimensiones del compromiso organizacional.....	19

## Resumen

El presente estudio propuso como objetivo general establecer la influencia del clima ético en el compromiso organizacional en un hospital II-1, Amazonas. En cuanto a la metodología fue de tipo básica y nivel explicativo; asimismo, tuvo un enfoque cuantitativo y diseño no experimental de corte transversal. Respecto a la muestra estuvo conformada por 50 trabajadores y el instrumento utilizado fueron dos cuestionarios estructurados debidamente validos y con una alta confiabilidad. En los resultados se evidenció influencia del clima ético en el compromiso organizacional ( $\text{sig.} < 0,05$ ); por lo tanto, los colaboradores demostrarán un mejor compromiso con su institución a medida que exista un tipo de clima ético adecuado.

**Palabras clave:** Clima ético, compromiso, benevolente, principios, egoísta

## **Abstract**

The present study proposed as a general objective to establish the influence of the ethical climate in the organizational commitment in a hospital II-1, Amazonas. Regarding the methodology, it was basic and explanatory level; Likewise, it had a quantitative approach and a non-experimental cross-sectional design. Regarding the sample, it was made up of 50 workers and the instrument used was two structured questionnaires duly valid and with high reliability. The results showed the influence of the ethical climate on organizational commitment (sig. < 0.05); therefore, collaborators will demonstrate a better commitment to their institution if there is an adequate type of ethical climate.

**Keywords:** ethical climate, commitment, benevolent, principles, selfish

## I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, los hospitales se esfuerzan por recibir una certificación de calidad y un alto reconocimiento. En este contexto, se proyectan los cambios e innovaciones que la ciencia y la tecnología traen a los servicios de salud, lo que puede impulsarlos a llevar a cabo un buen tratamiento de los pacientes en sus diversos campos. El costo de la calidad y cantidad de estos servicios prestados por los hospitales está influenciado por el clima ético, determinante crucial que se refleja en las actitudes y decisiones de los profesionales de la salud (Cerit & Özeren, 2019).

En países como Tailandia hay trabajadores del sector público que han tenido un comportamiento poco ético sobre todo durante la pandemia debido a la COVID-19 (Aman & Wurth, 2020). En Finlandia hay funcionarios públicos con comportamientos corruptos como la desviación de fondos públicos para ganancias personales y estas prácticas corruptas fueron más evidentes durante la pandemia causada por la COVID-19 donde la transparencia de algunas actividades laborales se vio comprometidas (Gallego, et al., 2020). Si bien a nivel global, el índice de compromiso laboral ha ido en aumento, América Latina es la región que lidera esta tendencia con un promedio de 72% debido a que la mayoría de los latinoamericanos valoran de una manera menos crítica los factores que impactan en el compromiso (Diario Gestión, 2018).

Asimismo, Diario Gestión (2019), informó que el trabajo remoto en el Perú puede significar un reto en las entidades y puede generar niveles bajos de compromiso debido a la pandemia y las crisis económica. Asimismo, en una investigación de Sodexo señalaron que los trabajadores motivados aumentan su compromiso en un 27%. Específicamente, en el sector salud peruano, Fabián (2019), manifestó que los contratos y nombramientos indefinidos han disminuido mientras que los beneficios para el colaborador han disminuido, trayendo como consecuencias el bajo compromiso organizacional.

Además, el Diario el Peruano (2020), enfatizaron que entre tanta situación complicada por la pandemia, se ha dejado de reflexionar acerca del comportamiento ético en las empresas. Se conoce que en el Perú la corrupción es una equivocada forma de vida para las personas que no tienen el horizonte moral



El presente estudio se realizará en un hospital II-1, Amazonas, cuenta con 50 colaboradores y se evidencia la poca importancia a las reglas y procedimientos de la organización. Además hay incumplimiento de las actividades, de las leyes y códigos profesionales y desánimo para trabajar. Estas situaciones han sido causadas por no contar con supervisor de las prácticas éticas, la falta de difusión de los valores y prácticas éticas en la empresa y la falta de reconocimiento. Como consecuencia se observa la mala prestación de servicios, menor capacidad de respuesta y rendición de cuentas e incumplimiento en las actividades establecidas por parte de los colaboradores y por último, poco compromiso de los colaboradores. Por lo tanto ¿Cómo influye el clima ético en el compromiso organizacional en un Hospital II-1, ¿Amazonas, 2022?, ¿Cuál es el nivel de clima ético?, ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional? y ¿Cuál es la influencia de las dimensiones del clima ético en dimensiones de compromiso organizacional?

Aunque se han realizado muchos estudios, el papel del clima ético como un determinante importante se discute poco en la literatura de investigación sobre ética organizacional. Por lo tanto, este estudio se lleva a cabo para demostrar su influencia en el compromiso de los colaboradores del sector salud. Por lo tanto, servirá para futuras investigaciones; asimismo, se utilizarán herramientas válidas y confiables para obtener hallazgos transparentes y que esta investigación tenga rigor científico; por último, los resultados contribuirán a identificar la situación actual de la empresa para que los encargados de la institución establezcan acciones de mejora y conseguir resultados favorables.

Siendo el objetivo general determinar la influencia del clima ético en el compromiso organizacional de un Hospital II-1, Provincia de Utcubamba, 2022 y los específicos Identificar el nivel del clima ético, identificar el nivel del compromiso organizacional y establecer la influencia de las dimensiones del clima ético en dimensiones del compromiso organizacional en un Hospital II-1, Amazonas. Por otro lado, la hipótesis alterna(H1), existe influencia del clima ético en el compromiso organizacional en un Hospital II-1, Amazonas, 2022. La hipótesis nula (H0), no existe influencia del clima ético en el compromiso organizacional en un Hospital II-1, Amazonas, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional se ha considerado los siguientes antecedentes: Kasimoglu (2021) tuvieron como objetivo determinar el nivel del compromiso organizacional de los 397 empleados que trabajan en diferentes niveles en una empresa que opera en el sector de la salud de Konya. De acuerdo con los hallazgos del estudio, se ha observado que el compromiso afectivo de los participantes fue alto, mientras que otras percepciones de compromiso organizacional fueron moderadas. A la luz de estos datos, se propone que las instituciones brinden el apoyo y la capacitación necesarios para incrementar el compromiso organizacional de los empleados.

Además, Saygili, et al. (2020) tuvieron como objetivo determinar la relación entre liderazgo paternalista, clima ético y desempeño entre 460 colaboradores del sector salud. Como resultado de los análisis, las relaciones entre el liderazgo paternalista y las dimensiones del clima ético (egoísmo, benevolencia, clima de principios) fueron positivas y significativas. Además, tanto la relación entre las dimensiones del clima ético y el desempeño como entre el liderazgo y el desempeño paternalistas fue significativa.

En esa misma línea, Friend et al. (2020) tuvieron como objetivo realizar una evaluación del clima ético y revisaron 67 estudios relacionados con la primera línea que comprenden una muestra de 21 118 encuestados para evaluar asociaciones meta analíticas y derivar un modelo para pruebas estructurales. Los hallazgos mostraron que un fuerte clima ético impulsa comportamientos orientados al cliente, fomenta actitudes laborales deseables, reduce el estrés sentido, aumenta el rendimiento percibido, y disminuye las intenciones de rotación. Por lo tanto este antecedente refiere subraya la importancia de que los colaboradores se involucren en comportamientos éticos.

Al respecto, Al-Haroon y Faisal (2020) exploraron los niveles de compromiso organizacional de las 384 enfermeras y el impacto de variables sociodemográficas clave en este tema y en general, el 47,88% de los enfermeros estuvo de acuerdo con todos los ítems relacionados con la escala de compromiso organizacional, mientras que solo el 22,3% estuvo en desacuerdo. La mayoría de las enfermeras mostró un nivel moderado de compromiso con el trabajo y un mayor compromiso

organizacional se relacionó positivamente con variables sociodemográficas, como la edad y la nacionalidad, y el único predictor positivo del compromiso organizacional general fue la edad.

Por otro lado, Mohamed et al. (2020) evaluaron la relación entre el clima de trabajo ético y el compromiso organizacional entre las 268 enfermeras del personal. En los resultados se demostró la correlación estadísticamente significativa entre las variables; por lo tanto, el clima ético explica el compromiso organizacional, siendo necesario brindar un buen ambiente, adecuadas condiciones laborales y apoyar a cada a colaborar en lo que necesitan y estén satisfechos laboralmente. Asimismo, el ambiente laboral debe ser innovador y flexible.

Del mismo modo, Hassan y Mohamed (2019) en su estudio se plantearon como objetivo general determinar el nivel del compromiso organizacional y los hallazgos de este estudio concluyeron que los 101 enfermeros profesionales tenían un nivel moderado de compromiso organizacional e intención de irse. Además, hubo correlaciones negativas significativas entre la intención de irse y el compromiso afectivo, el compromiso de continuidad, el compromiso normativo y el compromiso organizacional total.

De igual importancia, Putra, et al. (2019) realizaron un estudio en Bali, cuyo objetivo fue determinar la relación del clima ético con el compromiso organizacional, la satisfacción y desempeño laboral. Los hallazgos corroboraron que el clima ético es el mejor predictor de la satisfacción laboral mientras que el compromiso organizacional es mejor predictor para el desempeño en el trabajo. Los colaboradores tienden a desempeñarse bien cuando están más comprometidos con la organización, en la que esto se debe a una percepción positiva del clima laboral ético.

Además, Cerit y Özveren (2019) realizaron un estudio en Turquía y su principal propósito fue determinar los efectos del clima ético en la sensibilidad moral de 99 enfermeras. Como resultado del estudio, la percepción del clima ético de las enfermeras y su nivel de sensibilidad moral se encuentran por encima del promedio. Se encontró una relación positiva, significativa y media entre el nivel de sensibilidad moral de las enfermeras y las percepciones del clima ético de las enfermeras; en

consecuencia, la construcción de un clima ético en todos los hospitales que brindan atención de salud resultará en una alta sensibilidad moral de las enfermeras a la hora de brindar atención de salud.

Del mismo modo, Teresi et al. (2019) en su estudio realizado en Italia tuvieron como objetivo comparar los efectos de un clima ético de interés propio versus amistad en las reacciones de los colaboradores. En dos experimentos, se pidió a los participantes que se imaginaran trabajando en una organización caracterizada por una amistad o un clima ético de interés propio y encontraron que un clima ético de amistad predecía mejores actitudes e intenciones de comportamiento. En el Estudio 2, los participantes estaban menos dispuestos a pasar de una organización caracterizada por un clima ético de amistad a una empresa caracterizada por un clima ético de interés propio que viceversa.

Continuando con Taraz et al. (2019) indagó sobre el clima ético de los hospitales ubicados en Irán, se encontró que el 66% no tenía antecedentes morales y el 3,79 calificaron como regular el clima ético. Asimismo, el factor comunicación con colegas obtuvo un puntaje alto de 3,87 y la comunicación con médico obtuvo un puntaje bajo de 3,75. De acuerdo con los hallazgos de este estudio, la virtud coraje moral de los enfermeros en climas éticos de apoyo y cuidado crece bien.

Dentro del contexto nacional se han encontrado los siguientes antecedentes: Romero (2021) determinó la relación entre la motivación y el compromiso organizacional de los trabajadores de un hospital de Lambayeque y encontró niveles moderado de esta variable respecto al deseo de continuar en la entidad por falta de empleo que vive el Perú, lo que se contrasta con el hecho de que su trabajo en esta coyuntura implica mayor obligación para ellos de desempeñar sus funciones aún con el riesgo que esta representa, mostrando mayores niveles de compromiso normativo y afectivo.

En cuanto Tello (2021) determinó la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del área de enfermería del Hospital Belén de Lambayeque. Se encontró relación entre las variables (sig. menor a 0,05) debido a que el personal maneja adecuadamente las habilidades y por tal motivo, su rendimiento es idóneo. Asimismo, a medida que el colaborador demuestre un

mayor compromiso de continuidad, afectivo y compromiso se incrementará el nivel de rendimiento en sus funciones.

Respecto a Román (2020) tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión por competencias y el compromiso organizacional en 80 colaboradores del Hospital San Bartolomé. Se encontró un nivel bajo de compromiso del 53,75% debido a que no son valorados, capacitados, reconocidos por su esfuerzo en el trabajo, entre otros factores. Además, se encontró una relación significativa y moderada entre las variables (sig. bilateral = .000 < 0.05; Rho = .545\*\*).

También, Tejada (2019) realizó una tesis en la ciudad de Chiclayo, cuyo objetivo fue determinar el tipo de clima ético según los 98 trabajadores de una empresa. Se obtuvo como valor promedio 4.19 es decir, percibieron al clima ético como neutral, no obstante, al analizar las dimensiones se encontró una predominancia del clima ético egoísta porque cada trabajador vela por sus intereses y no toma importancia a los intereses de las empresas.

Por último, Fabián (2019) realizó su artículo en Lima y tuvo como objetivo determinar la relación entre el compromiso organizacional y el tipo de contrato laboral en 170 colaboradores de un hospital. En los resultados se encontró que el 65.3% de los colaboradores tienen un compromiso organizacional moderado y los trabajadores con contrato estable presentaron un mayor compromiso afectivo mientras que los de contrato inestable presentaron un compromiso normativo moderado.

En cuanto a la variable clima ético, según Cullen y Victor (1988), esta variable involucra las características que influyen inmensamente en las decisiones y vivencias en las organizaciones. Respecto a la definición son las percepciones compartidas de los empleados sobre lo que es la acción éticamente correcta y cómo los temas éticos deben ser desarrollados (Cullen & Victor, 1988). Un miembro de la organización actúa teniendo en cuenta la expectativa de comportamiento adecuado proporcionada por el clima ético organizacional que forma la base de la percepción del comportamiento ético y admisible cuando se encuentra con un problema ético (Erakovich 2004). Esta variable a menudo se considera un tema importante en la ética organizacional porque ayuda a la gerencia de las organizaciones a enfocarse

en construir y proporcionar un ambiente de trabajo ético adecuado y adecuado para garantizar un alto nivel de compromiso entre los empleados (Hung et al., 2015; Kaur, 2017).

Tradicionalmente, la percepción del clima ético en la ética organizacional se manejaba como un requisito previo para mantener relaciones a largo plazo entre la gerencia, los empleados y la organización. Luego, el enfoque y enfoque del clima ético cambió cuando las organizaciones exitosas adoptaron ciertos paradigmas estratégicos especialmente en la gestión y administración de la organización para enfrentar los nuevos desafíos y exigencias de la posglobalización y la cuarta revolución industrial (Suhaiza, 2015).

Estudios anteriores han demostrado la relación entre clima ético y compromiso organizacional, por ejemplo Mulki y Lassk (2019) y Pagliaro et al. (2018) demostraron que la influencia de los diferentes climas éticos en las actitudes y tendencias de comportamiento de los trabajadores están impulsados por la identificación con la empresa. Por otro lado, Shim y Park (2018) mencionaron que los colaboradores del sector público suelen enfrentarse a diversos retos éticos; además, en Tailandia hay trabajadores del sector público que han tenido un comportamiento poco ético durante la pandemia (Aman & Wurth,2020).

Las teorías del clima ético incluyen el modelo de cuatro componentes de Rest (1986), la teoría de la toma de decisiones éticas en marketing de Dubinsky y Loken (1989), el marco de contingencia de Ferrell y Gresham (1985), la teoría general de la ética del marketing de Hunt y Vitell (1986), la teoría general de la ética del marketing de Treviño (1986) el modelo interaccionista persona-situación y el modelo tema contingente de Jones (1991). Más recientemente, el constructo de cultura ética se ha introducido en la literatura sobre el contexto ético de la organización (Treviño, 1990).

Solo han surgido dos teorías de CEE en los últimos 30 años. Estas teorías incluyen la teoría pionera de los CEE de Victor y Cullen (1987, 1988), y una teoría más reciente, la Continuum del Clima Moral, propuesto por Vidaver-Cohen (1995; 1998). Sin embargo, solo la teoría EWC de Victor y Cullen ha resultado en una

investigación empírica sobre el fenómeno y, por lo tanto, ha sido la "fuerza impulsora" de la investigación ética del clima.

Vidaver-Cohen (1995) definió los antecedentes de un clima ético positivo. La organización que se caracteriza por un clima ético positivo adopta una perspectiva socioeconómica y observa principios comunitarios. Estos principios afectan y son afectados por procesos organizacionales tales como procesos políticos, procesos técnicos y procesos culturales. Los procesos políticos que conducen a un clima ético positivo incluyen la distribución equitativa del poder, los procesos de decisión democráticos y una estrategia orientada a las partes interesadas.

El modelo es interesante y tiene validez aparente, pero su puesta en práctica es compleja y difícil. Hoy sólo un estudio ha probado el modelo (Vidaver-Cohen, 1998). Según la teoría de Victor y Cullen (1988), las bases teóricas del clima ético se derivan de construcciones locales cosmopolitas (es decir, individual, local y cosmopolita) y teoría ética (es decir, egoísmo, benevolencia y deontología). Por un lado, el primer constructo se utiliza como fuente de referencia cuando los individuos consideran qué comportamiento es aceptable o inaceptable (Wimbush et al., 1997). Por otro lado, estas grandes teorías éticas se toman como principales criterios de toma de decisiones cuando los individuos se encuentran con dilemas éticos.

Victor y Cullen (1987; 1988) integraron las tres teorías éticas y las tres fuentes de referencia para desarrollar las dimensiones del clima ético. Estas diferentes dimensiones existentes en una organización afectan la forma en que se tienen en cuenta y se resuelven los conflictos éticos (Weeks et al., 2004; Jeon- Fe, 2011).

El clima ético es un concepto relacionado con el grado de implementación de las normas (Cullen, et al. 2003). Por lo tanto, es crucial que los hospitales creen un clima ético y aseguren la existencia de un ambiente de trabajo en el que los empleados adopten principios éticos para que los hospitales puedan sostener servicios de salud de calidad, mantener su existencia y aumentar su desempeño organizacional. Asimismo, la creación de un clima positivo en los hospitales y una sólida estructura organizativa y funcionamiento que nace de la práctica de valores éticos puede generar sentimientos de propiedad en los empleados y disminuir los

sentimientos de soledad, además de tener un impacto positivo en la productividad (Eroğlu & Yılmaz, 2015).

El clima ético a menudo se considera un tema importante en la ética organizacional porque ayuda a la gerencia en las organizaciones a enfocarse en construir y proporcionar el entorno de trabajo ético correcto y apropiado para garantizar un alto nivel de compromiso entre los empleados (Shafer et al., 2013; Hung et al., 2015; Kaur, 2017). El enfoque del clima ético cambió cuando las organizaciones exitosas adoptaron ciertos paradigmas estratégicos especialmente en la gestión y administración de la organización para enfrentar los nuevos desafíos y exigencias de la posglobalización y la cuarta revolución industrial (Cuterela, 2012; Suhaiza, 2015).

En la dimensión el clima egoísta, los empleados toman una decisión basada en el interés propio sin preocuparse por las necesidades e intereses de los demás. Las normas existentes en un clima ético egoísta alientan a las personas a aumentar sus ganancias personales e ignorar los intereses de los demás (Mulki et al., 2008; Cullen et al., 2003). El criterio egoísta o instrumental se basa en la filosofía moral del egoísmo, lo que implica que una consideración de lo que es mejor para el interés del individuo dominará el proceso de razonamiento ético (Eröndü et al., 2004).

En la dimensión el clima de benevolencia, las necesidades e intereses comunes son considerados en la toma de decisiones a costa de una menor satisfacción sobre las propias necesidades (Mulki et al., 2008; Cullen et al., 2003). El criterio de benevolencia o utilitarismo se basa en gran medida en principios utilitarios de la filosofía moral, que sugieren que los individuos toman decisiones éticas considerando las consecuencias positivas o negativas de las acciones sobre otros referentes (Farrell & Skinner, 1997).

Por último, en la dimensión el clima de principios demuestra el deseo de hacer lo correcto al ignorar los resultados y sus efectos en los demás, y la importancia de las reglas, leyes y estándares que se espera que se sigan en una unidad social. En este clima, los empleados generalmente desean tomar decisiones de acuerdo con las reglas y códigos de la organización cuando se encuentran frente a un dilema ético (Mulki et al., 2008; Cullen et al., 2003). El criterio de principios o



deontológico se basa en gran parte en los principios deontológicos de la filosofía moral, que postula que los individuos toman decisiones éticas después de considerar acciones con respecto a los principios universales e inmutables del bien y del mal (Erondu et. al., 2004).

Por otro lado, el compromiso organizacional es uno de los temas de investigación más populares en el campo del comportamiento organizacional, y la investigación previa sobre el comportamiento organizacional muestra que los académicos están tratando de comprender la naturaleza, las consecuencias y los predictores del compromiso organizacional (Hanaysha, 2016b). La investigación del comportamiento organizacional ha buscado cada vez más comprender los determinantes, la base teórica y los efectos del compromiso organizacional (Spanuth & Wald, 2017).

Además, esta variable ha atraído el interés de los psicólogos organizacionales desde la década de 1960 (Becker, 1960). Se han propuesto varias teorías sobre el compromiso organizacional: teoría de la apuesta unilateral (Suliman e Iles, 2000), teoría de la dependencia afectiva (Porter, et al., 1974), teorías del compromiso organizacional multidimensional (O'Reilly & Chatman, 1986), teoría del compromiso organizacional de dos dimensiones (Cohen, 2007) y teoría combinada (Somers, 2009). A pesar de la existencia de diversas teorías sobre el compromiso organizacional, fundamentalmente la mayoría de los autores están de acuerdo con los tres componentes del compromiso organizacional (afectivo, normativo, continuo) propuestos por Meyer y Allen (1997).

Según Meyer y Allen (1991) es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización; la presencia de dicho vínculo interviene en la toma de decisión, de continuar o dejar la empresa. Es decir, representa un grado en el que el empleado se asocia con su organización (Fu & Deshpande, 2013). En esa misma línea, Jiménez (2007), indica que el compromiso de los trabajadores refleja la implicación intelectual y emocional de estos con la empresa y con ello su contribución al éxito de esta.

Esta variable es muy importante porque las metas y necesidades de los empleados tienen que encajar con las necesidades y metas de la organización para

obtener lo mejor de los empleados (Devece et al., 2016). También se ha referido a la fuerza con la que los empleados se involucran y se identifican con la organización (McCunn & Gifford, 2014). Muchos investigadores han discutido los aspectos positivos del compromiso organizacional y sus efectos sobre la productividad laboral, la motivación, la intención de rotación y el ausentismo, y que es una herramienta poderosa para que los colaboradores y las organizaciones aumenten la productividad y la eficacia (Kuvaas, 2006; Genevičiūtė-Janonienė & Endriulaitiene, 2014).

Respecto a la dimensión el compromiso afectivo se refiere a las actitudes afectivas hacia la organización (Meyer & Allen, 1991) y se relaciona con las emociones que los trabajadores adjuntan a las organizaciones, debido a este vínculo emocional positivo, los trabajadores querrán permanecer en sus organizaciones (Liu & Bellibas, 2018; Huey, et al., 2009). Además, este fuerte vínculo emocional positivo evitará que los trabajadores vean algunas deficiencias de sus organizaciones y mantenerlos en marcha incluso cuando el camino es difícil (Mercurio, 2015; Fernandez-Lores et al., 2016).

La mayor parte de la investigación en el área del compromiso organizacional se ha centrado en el compromiso afectivo (Brunetto & Farr-Wharton, 2003). Se considera útil para la organización y los empleados, y ha sido identificado como un predictor de resultados altamente relevantes en la organización, como el ausentismo, la intención de irse o el desempeño laboral (Breitsohl & Ruhle, 2013).

La dimensión compromiso de continuidad se refiere al compromiso basado en los costos que el empleado asocia con dejar la organización (Huey Yiing & Zaman, 2009). Puede aparecer por muchas razones: por ejemplo, los altos costos (formación, salario, dificultad para encontrar un nuevo trabajo) aparecieron en el caso de dejar el trabajo actual y la empresa; por lo tanto, los empleados en las organizaciones se quedan por más tiempo porque creen que no hay una mejor alternativa de trabajo disponible (Caki et al., 2015).

Implica el compromiso de los empleados que se produce como resultado del miedo a perder (Singh & Gupta, 2015). Por lo tanto, los empleados pensarán detenidamente en sus decisiones antes de dejar una organización, este sería el

caso, por ejemplo, si éste ha utilizado mucho tiempo y recursos para aprender algo que solo se puede usar en esa empresa en particular o si en ese momento no hay oportunidades de empleo similares o mejores disponibles que el puesto actual (García & García, 2012).

La dimensión el compromiso normativo se refiere al sentimiento de obligación de un empleado de permanecer en la organización (Huey Yiing & Zaman, 2009). Se propone que el compromiso normativo está influenciado por las experiencias de la persona tanto antes como después de ingresar a la organización (Markovits, et al. 2013). De otro lado, las medidas de compromiso normativo habían tomado tantas formas, esta situación generó dificultades en los hallazgos de la investigación relacionados con este concepto (Meyer & Parfyonova, 2010).

En cuanto a la relación entre el clima ético y el compromiso organizacional: El papel del clima ético como un predictor importante de los resultados de los empleados fue fuertemente respaldado por varias teorías organizacionales. Una de ellas fue de Víctor y Cullen (1988) quienes asumieron que la percepción de los empleados sobre prácticas y procedimientos éticos invocaba fuertemente sus resultados, actitudes y comportamientos. De manera similar, la teoría propuesta por Rhoades et al. (2001) sobre el apoyo organizacional explicaron la conexión entre el desempeño de los miembros y el compromiso organizacional.

El apoyo organizacional percibido a través de la práctica e implementación del clima ético aumenta y desarrolla un compromiso organizacional más fuerte. Esta noción también fue respaldada por varios hallazgos de estudios anteriores al examinar el impacto del clima ético en diferentes muestras (Kaur, 2017; Shafer et al., 2013; Hung et al., 2015).

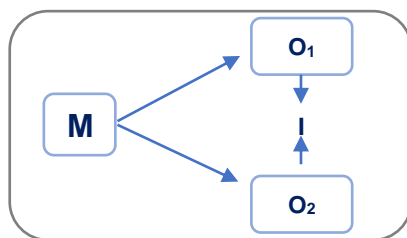
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación

Tuvo un enfoque cuantitativo porque las variables fueron medidas mediante herramientas estadísticas, permitiendo corroborar la hipótesis (Hernández & Mendoza, 2018). Fue de tipo básica, porque se abordó la teoría y se estableció su cumplimiento en el sector y estuvo orientada a un conocimiento más completo mediante la comprensión de los elementos importantes de los hechos observables (Bernal, 2010).

El diseño de investigación fue no experimental porque no hubo manipulación de las variables (Hernández et al., 2014). Asimismo, fue de corte transversal porque la información fue recolectada en un solo momento (Cabezas et al., 2018). Por otro lado, fue de nivel explicativo porque se demostró la influencia del clima ético en el compromiso organizacional (Hernández et al., 2014).

**Figura 1**  
*Diseño de investigación*



Dónde:

M : Es la muestra;  
O<sub>1</sub> : Variable 1  
O<sub>2</sub> : Variable 2  
I : Influencia

#### 3.2 Operacionalización de variables

La variable Clima ético es definida como las percepciones compartidas de los empleados sobre lo que es la acción éticamente correcta y cómo los temas éticos deben ser desarrollados (Cullen & Victor, 1988).

Esta variable fue medida mediante un cuestionario que incluye tres dimensiones: Benevolencia incluye los indicadores amistad, interés de grupo y responsabilidad social; el egoísmo incluye los indicadores interés propio, lucro de la empresa y eficiencia. Por último, los principios éticos incluyen como indicadores la moralidad personal, reglas y procedimientos de la organización y leyes y códigos

profesionales, aplicándoseles la escala ordinal siendo su valor mínimo 1 y máximo 5 y categorizándose en tres niveles alto, medio y bajo.

La variable compromiso organizacional según, es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización; la presencia de dicho vínculo interviene en la toma de decisión, de continuar o dejar la empresa (Meyer y Allen 1991).

Esta variable fue medida a través de un cuestionario que incluye tres dimensiones, el afectivo incluye los indicadores actitud emocional a la permanencia, apropiación de los problemas organizacional, sentido de pertenencia, lazo emocional, sentido de familia y significado personal. En cuanto al normativo incluye como indicadores obligación de permanencia, juicio de valor, culpabilidad, lealtad, sentido de obligación y sensación de deuda. Por último, el de continuidad incluye la necesidad y deseo, dificultad para abandonar, impacto en la vida, percepción de opciones, inversión de vida y escasez de opciones, aplicándoseles la escala ordinal siendo su valor mínimo 1 y máximo 5 y categorizándose en tres niveles alto, medio y bajo.

### **3.3 Población/Muestra (criterios de selección)**

La población es un conjunto de elementos con rasgos similares de los que se desea hallar información y la muestra es solo un parte de esta, que se escoge para ser parte de la investigación (Hernández, et al., 2014).

Actualmente el hospital está conformado por 50 colaboradores y al tomar todos los elementos de la población se está hablando de un censo (Hayes, 1999), razón por la cual no existirá ningún método de muestreo, ni cálculo de muestra.

En cuanto a los criterios de inclusión fueron los colaboradores que trabajen más de 6 meses, tiempo completo y estén en planilla.

Respecto a los criterios de exclusión fueron los colaboradores que no estén en planilla, tengan menos de 6 meses en la institución y trabajen por horas.

### **3.4 Técnicas de recolección de información**

Se hizo uso de la encuesta que consiste en un procesamiento correcto para obtener información sobre las variables (Hernández et al., 2014).

Se usó como instrumento el cuestionario, los cuales son un listado de preguntas que miden las variables estudiadas y contiene un total 30 preguntas mediante una escala ordinal, basado en Parboteeah y Kapp (2007) para clima ético, y Meyer y Cullen (1991) para compromiso organizacional.

Se llevó a cabo una prueba piloto con 20 colaboradores y se usó el Alpha de Cronbach para obtener el resultado de confiabilidad (Morales, 2007). Para este estudio se utilizó la validez de contenido por tres jueces expertos (Santos, 2017).

### **3.5 Procedimiento**

Primero, se procedió a redactar la carta de presentación y permiso para conseguir el acceso correspondiente del director del hospital luego, se organizaron las fechas de aplicación de cuestionario de manera presencial en el mes de junio del presente año, en el turno de la tarde. Los colaboradores resolvieron las encuestas en sus respectivas áreas, teniendo un tiempo de 15 minutos. El autor explicó sus dudas y supervisó el cumplimiento de las preguntas.

### **3.6 Métodos de análisis**

Para el procesamiento y análisis de datos se utilizó el SPSS Vs25 y Excel 2019 para obtener la confiabilidad, luego se realizó el tratamiento estadístico descriptivo (indicadores de tendencia central, medidas de posición, variación y forma). Por último, se llevó a cabo el tratamiento inferencial a través de una prueba paramétrica que son las regresiones lineal y múltiple.

### **3.6 Aspectos éticos**

Se respetó a los trabajadores que no deseen participar del cuestionario y los que continuaron llenaron su consentimiento informado donde se le explica cada aspecto de la investigación (Álvarez, 2018). Cabe enfatizar que se respetaron sus derechos, es decir, su privacidad y confidencialidad ya que la información fue de utilidad solamente académica. Luego, los datos fueron presentados de forma honesta asumiendo en todo momento un comportamiento ético con los involucrados (Álvarez, 2018)

#### IV. RESULTADOS

**Objetivo específico 1:** Identificar el nivel del clima ético.

**Tabla 1**

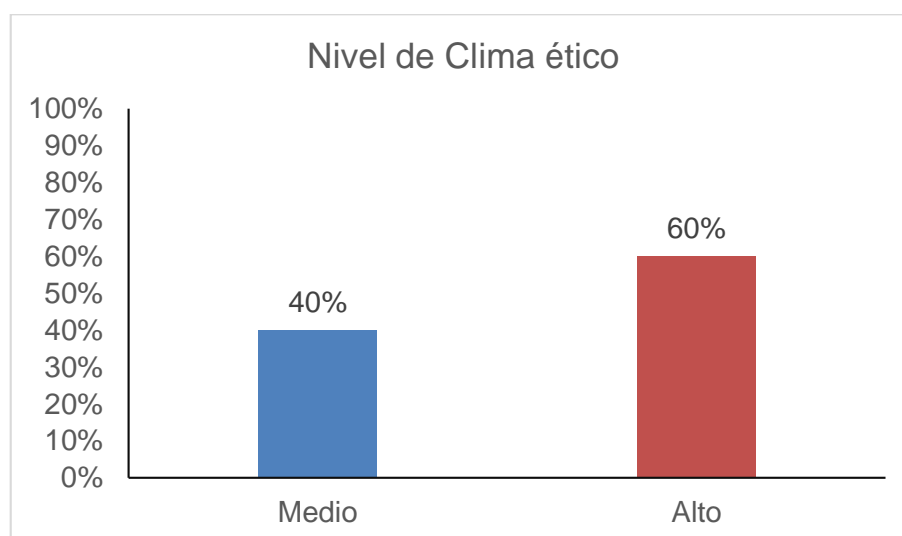
*Nivel de clima ético*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.00%
Medio	20	40.0%
Alto	30	60.0%
Total	50	100.0%

**Nota:** Encuesta a colaboradores 2022

**Figura 2**

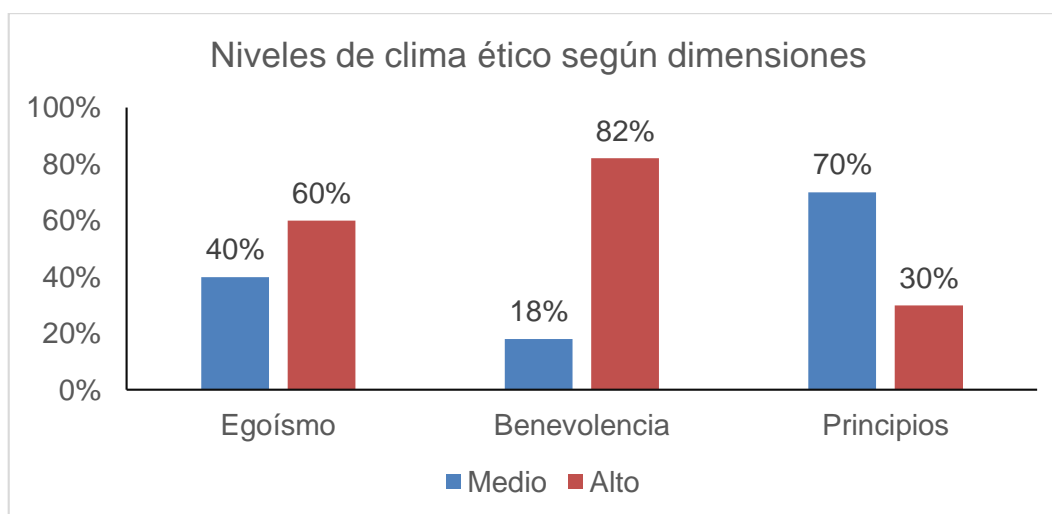
*Nivel de clima ético*



Se evidencia que predomina un nivel alto de clima ético con un 60% seguido del nivel medio con un 40% mientras que ningún colaborador calificó con un bajo puntaje. Esto significa que, actualmente el personal cumple con el reglamento ético de su trabajo, no toman decisiones inmorales y trabajan en equipo para cumplir adecuadamente con los objetivos ya que se preocupan por el bienestar de su institución y de ellos mismos. Además, los trabajadores cumplen correctamente con sus funciones sin realizar acciones antiéticas que puedan perjudicar a su entidad y los miembros que la conforman.

**Tabla 2***Dimensiones del clima ético*

Nivel	Egoísmo		Benevolencia		Principios	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
0	0	0	0	0	0	0
20	40.0%	9	18.0%	35	70.0%	
30	60.0%	41	82.0%	15	30.0%	
50	100.0%	50	100.0%	50	100.0%	

**Nota: Encuesta a colaboradores 2022****Figura 3***Nivel de las dimensiones del clima ético*

En cuanto a las dimensiones del clima ético, el egoísmo obtuvo un nivel alto con un porcentaje del 60% esto significa que, los colaboradores a veces piensan solamente en ellos y se conducen por sus propios valores siendo necesario reforzar esta dimensión. Del mismo modo, la benevolencia logró un nivel alto del 82% porque se apoyan entre equipo, buscan soluciones sin dañar a la empresa y sus integrantes. Por otro lado, la dimensión principios logró un nivel medio del 70% ya que la institución refuerza los valores y las acciones éticas mediante un manual y con el ejemplo; sin embargo, todavía deben mejorar en ello porque hay situaciones donde el personal pasa por alto situaciones antiéticas.



## Objetivo específico 2: Identificar el nivel del compromiso organizacional

**Tabla 3**

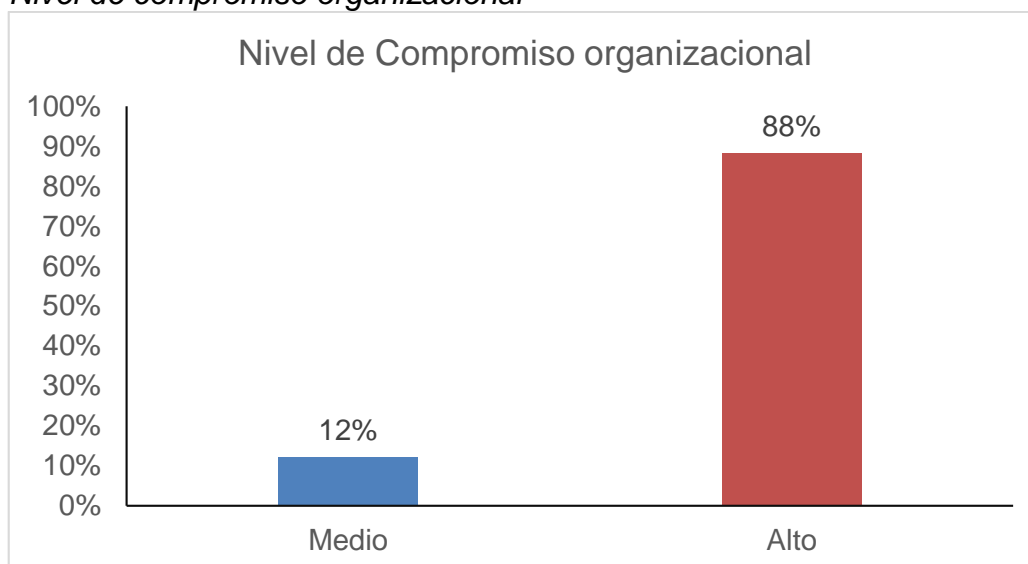
*Nivel del compromiso organizacional*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.0%
Medio	6	12.0%
Alto	44	88.0%
Total	50	100.0%

**Nota: Encuesta a colaboradores 2022**

**Figura 4**

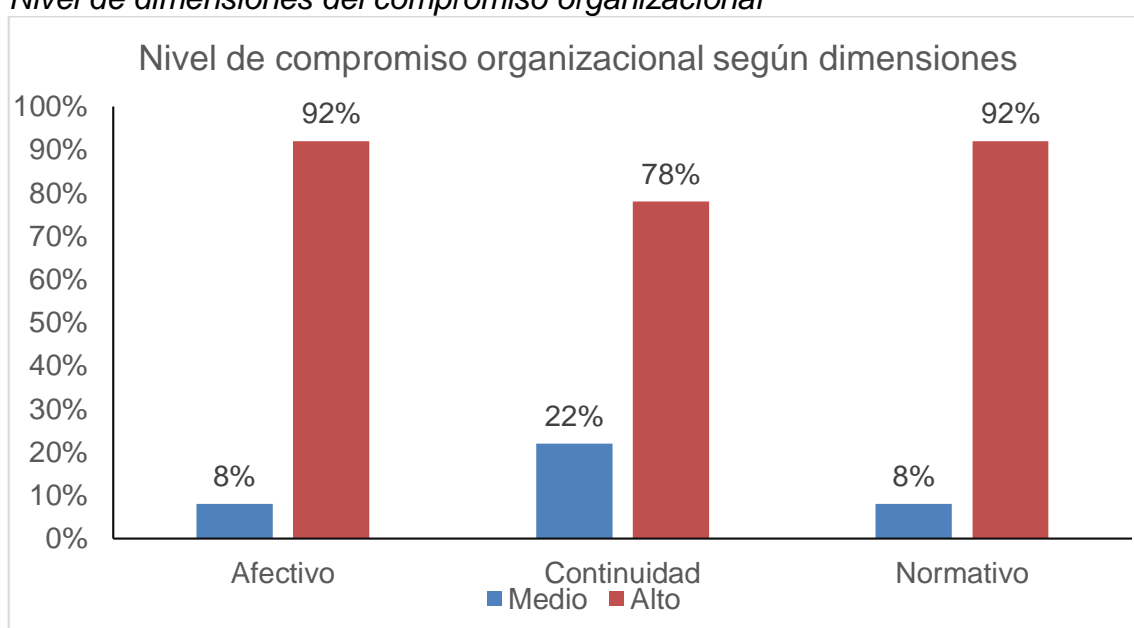
*Nivel de compromiso organizacional*



Se evidencia en la tabla 03 un nivel alto de compromiso organizacional esto implica que, los colaboradores se identifican con su institución, sus valores y objetivos. Por esa razón, contribuyen en sus logros, los atribuyen como si fueran propios y realizan un esfuerzo constante para salir adelante junto al equipo de trabajo. Además, el personal, considera a la empresa como su familia y demuestran su lealtad con su buen comportamiento.

**Tabla 4***Dimensiones del compromiso organizacional*

Nivel	Afectivo		Continuidad		Normativo	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0	0	0	0	0
Medio	4	8.0%	11	22.0%	4	8.0%
Alto	46	92.0%	39	78.0%	46	92.0%
Total	50	100.0%	50	100.0%	50	100.0%

**Nota: Encuesta a colaboradores 2022****Figura 5***Nivel de dimensiones del compromiso organizacional*

Se observa en la tabla 04 que las dimensiones del compromiso organizacional alcanzaron un alto puntaje. El afectivo logró un nivel alto del 92% esto implica que el personal ha establecido una conexión emocional con su institución y por ende, la considera parte de su vida. Del mismo modo, la Continuidad consiguió un nivel del 78%, esto significa que, no renuncian al hospital por falta de oportunidades laborales y las consecuencias económicas de dejar su empleo. Asimismo, el Normativo se ubica en un nivel alto del 92% porque tienen mucho agradecimiento por la entidad que les brindó oportunidades y demuestran su lealtad formando parte de ella; además, se esfuerzan por lograr un alto rendimiento.

**Objetivo específico 3:** Establecer el efecto de las dimensiones del clima ético en el compromiso organizacional en un Hospital II-1.

**Tabla 5**

*Efecto de las dimensiones del clima ético en el compromiso organizacional*

		Dimensión Afectiva	Dimensión Continuidad	Dimensión Normativa
Nivel Egoísmo	Alto	26	25	27
		60,0%	60,0%	60,0%
	Medio	23	22	23
		40,0%	40,0%	40,0%
Nivel de Benevolencia	Alto	25	24	26
		82,0%	82,0%	82,0%
	Medio	23	22	22
		18,0%	18,0%	18,0%
Nivel Principios	Alto	26	25	27
		30,0%	30,0%	30,0%
	Medio	24	23	25
		70,0%	70,0%	70,0%

Se puede apreciar que los niveles altos de egoísmo, benevolencia y de principios se relacionan más con la dimensión normativa, lo que hace entender que aquellos que perciben el clima ético como alto (es decir, percepción de un comportamiento probado de parte de los colaboradores) es porque ello se puede deber a que los colaboradores permanecen en la institución por cumplir con un deber moral de reciprocidad. (normatividad)

Para efecto de los niveles medios de egoísmo, benevolencia y principios se relacionan o asocian más con la dimensión afectiva, es decir que aquellos que han percibido niveles medios de clima ético (percepción de que el comportamiento ético de los colaboradores es moderado) es porque los colaboradores se identifican con los lazos emocionales que ellos han creado con su organización y que surgen en el cumplimiento de sus necesidades.

**Objetivo general:** Determinar la influencia del clima ético en el compromiso organizacional de un Hospital II-1

**Tabla 6**

*Efecto del clima ético en el compromiso organizacional*

ANOVA <sup>a</sup>						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1796,298	3	598,766	89,460	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	307,882	46	6,693		
	Total	2104,180	49			

Se evidencia, por último, el efecto del clima ético en el compromiso organizacional, esto significa que, su identificación y cumplimiento de objetivos está sujeto al adecuado clima ético, esto significa, darle importancia al reforzamiento de las acciones morales en la empresa para el buen comportamiento de los colaboradores. Por lo tanto, queda demostrado la hipótesis alterna que H1: Existe influencia del clima ético en el compromiso organizacional en un Hospital II-1, Amazonas y se rechaza la hipótesis nula planteada en el estudio.

## V. DISCUSIÓN

En los últimos años, tanto los investigadores como los profesionales han centrado su atención en el clima ético, considerando su influencia directa tanto en los resultados y comportamientos individuales como organizacionales. Además, los efectos de los diferentes climas éticos en las actitudes y tendencias de comportamiento de los empleados están impulsados por la identificación con la organización. Desafortunadamente, la deshonestidad, la voluntad de actuar por el dinero e intereses particulares, la ambición por el poder y la incompetencia son las principales características del sector público, por lo tanto, los climas éticos de las instituciones pueden mejorar estas deficiencias institucionales y legales.

Actualmente, los hospitales desean ser reconocidos por ser calidad al tratar bien a sus pacientes y colaboradores; pero, muchas veces las actitudes y comportamiento de los profesionales del sector juegan un rol esencial (Cerit & Özeren, 2019). A continuación, se realizará la discusión por objetivos comparados con otras investigaciones y teorías consideradas en la presente tesis:

Según el objetivo específico 01 se identificó un nivel alto de clima ético y sus dimensiones. Sin embargo, Tejada (2019) al analizar las dimensiones se encontró una predominancia del clima ético egoísta porque cada trabajador vela por sus intereses y no toma importancia a los intereses de las empresas. Asimismo, Shim y Park (2018) mencionaron que los colaboradores del sector público suelen enfrentarse a diversos retos éticos y en Tailandia hay trabajadores del sector público que han tenido un comportamiento poco ético (Aman & Wurth, 2020). En Finlandia hay funcionarios públicos con comportamientos corruptos (Gallego, et al., 2020).

Además, Teresi et al. (2019) en su estudio encontraron que los participantes estaban menos dispuestos a pasar de una organización caracterizada por un clima ético de amistad. Por otro lado, Taraz et al. (2019) halló un clima regular del clima ético donde predominaba la comunicación con colegas y con los médicos; la virtud coraje moral de los enfermeros en climas éticos de apoyo y cuidado crece bien.

Es necesario lograr un fuerte clima ético para fomentar actitudes laborales esperadas, incrementar el rendimiento y tener menos intención de renunciar (Friend

et al., 2020). Un clima positivo en los hospitales y una sólida estructura organizativa y funcionamiento que nace de la práctica de valores éticos crea sentimientos de propiedad en los empleados, disminuye los sentimientos de soledad y aumenta el rendimiento (Eroğluer & Yılmaz, 2015).

También, lograr un óptimo clima ético ayudará a las organizaciones a enfocarse en construir y proporcionar el entorno de trabajo ético correcto y apropiado para garantizar un alto nivel de compromiso entre los empleados (Hung et al., 2015; Kaur, 2017).

Respecto al objetivo general 02 se demostró un alto nivel de compromiso organizacional, estos resultados son semejantes al estudio de Kasimoglu (2021); además, el compromiso afectivo predominó en la empresa y se propone brindar el apoyo y las capacitaciones necesarias para aumentar su identificación con la empresa. Mientras que en el estudio de Fabián (2019) encontró que el 65.3% de los colaboradores tienen un compromiso organizacional moderado y los trabajadores con contrato estable presentaron un mayor compromiso afectivo mientras que los de contrato inestable presentaron un compromiso normativo moderado.

En esa misma línea, Al-Haroon y Faisal (2020) encontraron que mayoría de las enfermeras mostró un nivel moderado de compromiso con el trabajo. Del mismo modo, Hassan y Mohamed (2019) concluyeron que los enfermeros profesionales tenían un nivel moderado de compromiso organizacional. Al respecto, Romero (2021) halló niveles moderado de esta variable respecto al deseo de continuar en la entidad por falta de empleo que vive el Perú, lo que se contrasta con el hecho de que su trabajo en esta coyuntura implica mayor obligación para ellos de desempeñar sus funciones aún con el riesgo que esta representa, mostrando mayores niveles de compromiso normativo y afectivo.

Si bien es cierto, el índice de compromiso laboral ha ido en aumento, América Latina es la región que lidera esta tendencia con un promedio de 72% debido a que la mayoría de los latinoamericanos valoran de una manera menos crítica los factores que impactan en el compromiso (Diario Gestión, 2018). Por ello, es fundamental lograr el compromiso para reflejar la implicación intelectual y

emocional de estos con la empresa y con ello su contribución al éxito de esta. Es fundamental porque las metas y necesidades de los empleados tienen que encajar con las necesidades y metas de la organización para obtener lo mejor de los empleados (Devece et al., 2016).

Se debe considerar además, los efectos sobre la productividad laboral, la motivación, la intención de rotación y el ausentismo, y que es una herramienta poderosa para que los colaboradores y las organizaciones aumenten la productividad y la eficacia (Genevičiūtė-Janonienė & Endriulaitienė, 2014).

Cabe señalar que, los trabajadores desean continuar en su trabajo y el compromiso refleja tres temas generales: la asociación activa con la organización, los costos predecibles de renunciar a la organización y la obligación de persistir en ella. Estos enfoques se denominan compromiso afectivo, continuo y normativo. Sin embargo, las investigaciones y empresas se han centrado en el compromiso afectivo (Brunetto & Farr-Wharton, 2003) porque se considera útil para la organización y los empleados, y ha sido identificado como un predictor de resultados altamente relevantes en la organización, como el ausentismo, la intención de irse o el desempeño laboral (Breitsohl & Ruhle, 2013). Este tipo de compromiso evitará que los colaboradores vean algunas deficiencias de sus organizaciones y mantenerlos en marcha incluso cuando el camino es complicado (Fernandez-Lores et al., 2016).

Lamentablemente, el compromiso continuo es el conocimiento del precio relacionado con abandonar la organización. Los costos potenciales de dejar la organización implican la amenaza de perder tiempo y esfuerzo en la adquisición de habilidades no transmisibles, pérdida de beneficios atractivos, renuncia a privilegios que conllevan largos años de servicio y el colapso de asociaciones familiares y personales. Y, el compromiso normativo se sienten obligados a permanecer en la organización y los motivos son familiares, culturales o de responsabilidad moral debido a las presiones de las personas influyentes en las entidades

En cuanto al objetivo específico 03, se demostró el efecto de las tres dimensiones en el compromiso organizacional, del mismo modo, Friend et al. (2020) mostraron que un fuerte clima ético impulsa comportamientos orientados al

cliente, fomenta actitudes laborales deseables, reduce el estrés sentido, aumenta el rendimiento percibido, y disminuye las intenciones de rotación. Es necesario evitar el clima egoísta porque solo se basa en el interés propio sin preocuparse por los demás, recordar que este clima fomenta en las personas a incrementar sus ganancias personales e ignora las necesidades de las demás personas (Mulki et al., 2008; Cullen et al., 2003).

En cambio el clima de benevolencia vela por los intereses comunes y priorizar a los demás compañeros (Mulki et al., 2008; Cullen et al., 2003). Este tipo de clima es interesante porque sugiere que las personas toman decisiones éticas considerando las consecuencias positivas o negativas de las acciones sobre otros referentes (Farrell & Skinner, 1997). Además, es necesario practicar el clima de principios porque se basa en las reglas y códigos de la organización cuando se encuentran frente a un dilema ético (Mulki et al., 2008; Cullen et al., 2003). Por ende, es necesario, reforzar un clima ético benevolente y de principios (Victor & Cullen, 1998).

Respecto al objetivo general se ha demostrado efecto del clima ético en el compromiso organizacional (0,000). Del mismo modo, Mulki y Lask (2019) y Pagliaro et al. (2018) demostraron que la influencia de los diferentes climas éticos en las actitudes y tendencias de comportamiento de los trabajadores están impulsados por la identificación con la empresa. También, Mohamed et al. (2020) demostraron que el clima ético explica el compromiso organizacional, siendo necesario brindar un buen ambiente, adecuadas condiciones laborales y apoyar a cada a colaborar en lo que necesitan y estén satisfechos laboralmente.

Se argumenta la necesidad de comprender las consecuencias negativas y positivas de los diversos tipos de climas éticos y enfocarse en incrementar la relación positiva de los colaboradores. Además, es importante incentivar la participación de los colaboradores y priorizar los intereses colectivos. Del mismo modo, hacer partícipe a los colaboradores en proyectos, actividades y valorarlos para que se identifiquen con su institución y luchan por los propósitos planteados. Es importante, involucrarlos como parte de una familia, percibir condiciones laborales acorde a su tipo de puesto y si el supervisor desea conseguir resultados favorables positivos deben salir adelante como equipo de trabajo.



## **VI. CONCLUSIONES**

1. Se evidencia un nivel alto de clima ético, porque el colaborador cumple con el reglamento ético de su trabajo, no toman decisiones inmorales y trabajan en equipo para cumplir adecuadamente con los objetivos. En cuanto a las dimensiones, el egoísmo obtuvo un nivel alto con un porcentaje, esto significa que, los colaboradores a veces piensan solamente en ellos; la benevolencia logró un nivel alto, porque buscan soluciones sin dañar a la empresa y sus integrantes. La dimensión principios logró un nivel medio, ya que la institución refuerza los valores y las acciones éticas mediante un manual.
2. Existe un nivel alto de compromiso organizacional esto implica que, los colaboradores se identifican con su institución, sus valores y objetivos. Mientras que, su compromiso afectivo logró un nivel alto, esto implica que el personal ha establecido una conexión emocional con su institución. Del mismo modo, la Continuidad consiguió un nivel alto, esto significa que, no renuncian por motivos económicos. Asimismo, el Normativo se ubica en un nivel alto, porque tienen mucho agradecimiento por la entidad que les brindó oportunidades en su momento.
3. Existe efecto de las tres dimensiones del clima ético en el compromiso organizacional, porque para el colaborar es clave tener claro los valores, el manual de principio de la organización y las sanciones en caso de acciones poco éticas; influirá también, el grupo de trabajo, el comportamiento y ejemplo de los líderes.
4. Existe efecto del clima ético en el compromiso organizacional (0,000) porque su identificación está en base al adecuado clima ético, esto significa, darle importancia al reforzamiento de las acciones morales en la empresa para el buen comportamiento de los colaboradores. Por lo tanto, queda demostrado la hipótesis alterna que H1: Existe influencia del clima ético en el compromiso organizacional en un Hospital II-1, Amazonas.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. El director encargado de un hospital II-1, Amazonas. Tener que promover un clima ético a través de reflexiones, formación y difusiones para que el colaborador demuestre un comportamiento basado en normas y se identifique con su institución. Por ejemplo, crear comisiones que diseñen estos boletines de difusión y socializarlos en la página y redes de la empresa para conocimiento del personal y de los clientes.
2. Involucrar a los colaboradores en diferentes proyectos, integrarlos en jornadas y talleres para mejorar la relación con ellos. Además, mejorar sus condiciones de trabajo para que se identifiquen con su empresa y mejoren su eficiencia en el trabajo.
3. Convocar a reuniones para conocer las recomendaciones de los colaboradores que refuercen el clima ético y reconocer las mejores ideas. Asimismo, integrar programas de estímulos y proyectos a los colaboradores que demuestren un comportamiento ético, se puede otorgar diplomas, constancias, bonos, etc.
4. Realizar más investigaciones sobre el efecto del clima ético en el compromiso organizacional en el sector salud para que existan más investigaciones en el ámbito nacional y local, de manera que, orienten a estas entidades a ofrecer mejores estrategias y logren resultados favorables.

## REFERENCIAS

- Al-Haroon, H. & Faisal, M. (2020). Assessment of Organizational Commitment Among Nurses in a Major Public Hospital in Saudi Arabia. *J Multidiscip Healthc.* 13, 519–526. <https://dx.doi.org/10.2147%2FJMDH.S256856>
- Aman, J., & Wurth, M. (2020). A virtual roundtable on COVID-19 and human rights with human rights watch researchers. *Health and Human Rights Journal*, 22(1), 399–413. Obtenido de: <https://www.hhrjournal.org/2020/04/a-virtual-roundtable-on-covid-19-and-human-rights-with-human-rights-watch-staff/>
- Becker, H. (1960). Notes on the concept of commitment. *American journal of Sociology*, 66(1), 32-40. <https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/222820>
- Breitsohl, H., & Ruhle, S. (2013). Residual affective commitment to organizations: Concept, causes and consequences. *Human Resource Management Review*, 23(2), 161-173. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2012.07.008>
- Brunetto, Y., & Farr-Wharton, R. (2003). The commitment and satisfaction of lower-ranked police officers: Lessons for management. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 26(1), 43- 63. <https://doi.org/10.1108/13639510310460297>
- Cakı, N. et al. (2015). The Relationship between the Level of Attachment in Romantic Relations, Affective Commitment and Continuance Commitment towards Organization: A Field Research. *Procedia Economics and Finance*, 26, 1007-1013. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00923-5](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00923-5)
- Cerit, B. & Özveren, H. (2019). Effect of hospital ethical climate on the nurses' moral sensitivity. *The European Research Journal*, 5(2), 282-290. <http://dx.doi.org/10.18621/eurj.423324>
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 17(3), 336-354. <http://dx.doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.05.001>

- Cruz, G. (2017). *Percepción de las enfermeras del Clima ético hospitalario del Hospital Daniel Alcides Carrión, 2016* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8801>
- Cullen, J. et al. (2003). The effects of ethical climates on organizational commitment: a two-study analysis. *J Bus Ethics*, 46, 127-41. <https://doi.org/10.1023/A:1025089819456>
- De la Cruz, V. (2017). *Clima ético y satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario- Callao, 2016* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22229>
- Devece, C. et al. (2016). Organizational commitment and its effects on organizational citizenship behavior in a high-unemployment environment. *Journal of Business Research*, 69(5), 1857-1861. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.10.069>
- Diario el Peruano (27 de setiembre del 2020). La ética por encima de todo. <https://elperuano.pe/noticia/104410-la-etica-por-encima-de-todo>
- Erakovich, R. (2004). *Relationship of organizational culture and ethical climate in public administration organizations*. [Doctoral dissertation, College of Business]. <https://n9.cl/35da4>
- Eroğlu, K. & Yılmaz, Ö. (2015). The effect of ethical leadership behavior on perceived organizational climate: mediating role of work loneliness. *J Bus Res-Turk*, 7:280-308. <http://dx.doi.org/10.20491/isader.2015115763>
- Eröndü, E. et al. (2004). Corporate Ethics in Nigeria: A Test of the Concept of an Ethical Climate. *Journal of Business Ethics*, 51(4), 349-357. <http://dx.doi.org/10.1023/B:BUSI.0000032520.48012.fd>
- Fabián, S. (2019). *Compromiso organizacional en relación al tipo de contrato laboral en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz-EsSalud, 2017* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/11356>

- Fabián, S. (2019). Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social (Lima, Perú), 2017. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 18 (37),1-14. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps18-37.cocl>
- Fernandez-Lores, S. et al. (2016). Affective commitment to the employer brand: Development and validation of a scale. *BRQ Business Research Quarterly*, 19(1), 40-54. <https://doi.org/10.1016/j.brq.2015.06.001>
- Ferrell, O. & Skinner, S. (1988). Ethical Behavior and Bureaucratic Structure in Marketing Research Organizations. *Journal of Marketing Research*, 25, 103–109. <https://doi.org/10.1177%2F002224378802500111>
- Friend, S. et al. (2020). Ethical Climate at the Frontline: A Meta-Analytic Evaluation. *Journal of Service Research*,1-13. <https://doi.org/10.1177/1094670519898261>
- Fu, W. & Deshpande, S. (2013). The impact of caring climate, Job satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in A China's Insurance Company. *Journal Business Ethics*, 124(2), 339-349. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-013-1876-y>
- García, A. & García, G. (2012). Organizational commitment in MNC subsidiary top managers: antecedents and consequences. *The International Journal of Human Resource Management* 23 (15), 3151–3177. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.637057>
- Gestión (28 de Abril de 2019). ¿Por qué los mejores empleados de una empresa pierden la motivación?
- Genevičiūtė-Janonienė, G., & Endriulaitienė, A. (2014). Employees' organizational commitment: Its negative aspects for organizations. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 140, 558-564. <https://n9.cl/ebamq>
- Hassan, M. & Mohamed, N. (2019). Relationship between Organizational Commitment and Intention to Leave among Professional Nurses at Damam National Medical Institute. *Port Said Scientific Journal of Nursing*, 6 (3), 163-177. <https://dx.doi.org/10.21608/pssjn.2019.67783>

- Huey Yiing, L., & Zaman, K. (2009). The moderating effects of organizational culture on the relationships between leadership behaviour and organizational commitment and between organizational commitment and job satisfaction and performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(1), 53-86. <https://doi.org/10.1108/01437730910927106>
- Hung, Y. et al. (2015). The effects of ethical work climate on organizational commitment in Taiwanese military units. *Chinese Management Studies*, 9(4), 664-680. <https://doi.org/10.1108/CMS-09-2014-0172>
- Kasimoglu, M. (2021). Investigations of organizational commitment of healthcare professionals in terms of personal and business factors. *International Journal on Social and Education Sciences (IJonSES)*, 3(2), 267-286. <https://doi.org/10.46328/ijonsec.143>
- Kaur, J. (2017). Exploring relationships among ethical climate types and organizational commitment: A case of Indian banking sector. *Journal of Indian Business Research*, 9(1), 20-40. <http://dx.doi.org/10.1108/JIBR-02-2015-0022>
- Kuvaas, B. (2006). Work performance, affective commitment, and work motivation: The roles of pay administration and pay level. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 365-385. <https://doi.org/10.1002/job.377>
- Liu, Y. & Bellibas, M. (2018). School factors that are related to school principals' job satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Educational Research*, 90, 1-19. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2018.04.002>
- Markovits, Y., et al. (2013). Economic crisis and the employee: The effects of economic crisis on employee job satisfaction, commitment, and self-regulation. *European Management Journal*. In Press. 32 (3), <http://dx.doi.org/10.1016/j.emj.2013.09.005>
- McCunn, L. & Gifford, R. (2014). Interrelations between sense of place, organizational commitment, and green neighborhoods. *Cities*, 41, 20-29. <https://doi.org/10.1016/j.cities.2014.04.008>

- Mercurio, Z (2015). Affective commitment as a core essence of organizational commitment: An integrative literature review. *Human Resource Development Review* 14, 389–414. <https://doi.org/10.1177%2F1534484315603612>
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Meyer, J., & Parfyonova, N. (2010). Normative commitment in the workplace: A theoretical analysis and reconceptualization. *Human Resource Management Review*, 20(4), 283-294. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.09.001>
- Mulki, J. et al. (2008). Effect of ethical climate on turnover intention: linking attitudinal and stress theory. *Journal of Business Ethics*, 78 (4): 559–74. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9847-4>
- Mohamed, E. et al. (2020). The relationship between ethical work climate and organizational commitment among staff nurses: a comparative study. *Egypt Nurs J.*, 17:96-106. <https://www.enj.eg.net/text.asp?2020/17/2/96/320266>
- Mulki, J., & Lassk, F. (2019). Joint impact of ethical climate and external work locus of control on job meaningfulness. *Journal of Business Research*, 99, 46–56. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.02.007>
- O'Reilly, C. & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of applied psychology*, 71(3), 492-499. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.71.3.492>
- Pagliari S. et al. (2018). On the effects of ethical climate(s) on employees' behaviour: a social identity approach. *Front. Psychol.* 9, 960. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00960>

- Porter, L. et al. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology*, 59(5), 603-609. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0037335>
- Putra, A. et al. (2019). Analyzing the Relationship of Ethical Work Climate, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance in Tabanan University, Bali. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(9), 1100–1115. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v9-i9/6405>
- Rhoades, L. et al. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825–836. <https://n9.cl/tawxg>
- Román, P. (2020). *Gestión por competencias y compromiso organizacional en personal de enfermería de cuidado intensivo del Hospital San Bartolomé 2019* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41578>
- Romero, D. (2021). *Motivación laboral y compromiso organizacional de los colaboradores en la Red de Salud Lambayeque* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53239>
- Saygili, M. et al. (2020). Paternalistic Leadership, Ethical Climate and Performance in Health Staff. *Hospital Topics*. 98(2), 1-10 <https://doi.org/10.1080/00185868.2020.1726848>
- Shafer, W. (2013). An investigation of ethical climate in a Singaporean accounting firm. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 26(2), 312-343. <https://n9.cl/efwf9>
- Shim, D. & Park, H. (2018). Public Service Motivation in a Work Group: Role of Ethical Climate and Servant Leadership. *Public Personnel Management*, 1-18. <https://doi.org/10.1177/0091026018806013>



- Singh, A. & Gupta, B. (2015). Job involvement, organizational commitment, professional commitment, and team commitment. *Benchmarking: An International Journal* 22, 1192–211. <https://doi.org/10.1108/bij-01-2014-0007>
- Somers, M. (2009). The combined influence of affective, continuance and normative commitment on employee withdrawal. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 75-81. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2008.10.006>
- Suhaiza, I. (2015). Effects of ethical climate on organizational commitment, professional commitment, and job satisfaction of auditor in Malaysia. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 17(2), 139–155. <http://dx.doi.org/10.22146/gamaijb.6907>
- Suliman, A., e lles, P. (2000). Is continuance commitment beneficial to organizations? Commitment-performance relationship: A new look. *Journal of managerial Psychology*, 15(5), 407-422. <http://dx.doi.org/10.1108/02683940010337158>
- Taraz, Z. et al. (2019). The relationship between ethical climate of hospital and moral courage of nursing staff. *Electron J Gen Med*, 16(2). <https://doi.org/10.29333/ejgm/93472>
- Tejada, R. (2019). *Clima ético percibido por los colaboradores de la empresa comercial RC - Trujillo 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Santo Toribio de Mogrovejo]. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/2456>
- Tello, E. (2021). *Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital Belén de Lambayeque* [Tesis de posgrado Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57935>
- Teresi, M. et al. (2019). Ethical Climate(s), Organizational Identification, and Employees' Behavior. *Front. Psychol.*, 19. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01356>
- Victor, B. & Cullen, J. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Adm Sci Q*, 33, 101-25. <https://doi.org/10.2307/2392857>

## Anexos

### Anexo1. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
Clima Ético  (V. Independiente)	Las percepciones compartidas de los empleados sobre lo que es la acción éticamente correcta y cómo los temas éticos deben ser desarrollados (Cullen & Víctor, 1988).	Esta variable será medida mediante un cuestionario que incluye tres dimensiones (benevolente, egoísmo y principios), aplicándoseles la escala ordinal siendo su valor mínimo 1 y máximo 5 y categorizándose en tres niveles alto, medio y bajo.	Benevolente  Egoísmo  Principios	Amistad Interés de grupo Responsabilidad social  Interés propio Lucro de la empresa Eficiencia  Moralidad personal Reglas y procedimientos de la organización Leyes y códigos profesionales	ORDINAL	CUESTIONARIO
Compromiso Organizacional  (V. Dependiente)	Según Meyer y Allen (1991) es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización; la	Esta variable será medida a través de un cuestionario que incluye tres dimensiones (afectivo, de continuidad y	Afectivo	Actitud emocional a la permanencia Apropiación de los problemas organizacional Sentido de pertenencia	ORDINAL	CUESTIONARIO

	presencia de dicho vínculo interviene en la toma de decisión, de continuar o dejar la empresa.	normativo), aplicándoseles la escala ordinal siendo su valor mínimo 1 y máximo 5 y categorizándose en tres niveles alto, medio y bajo.	Normativo               Continuidad	Lazo emocional Sentido de familia Significado personal  Obligación de permanencia Juicio de valor Culpabilidad Lealtad Sentido de obligación Sensación de deuda  Necesidad y deseo Dificultad para abandonar Impacto en la vida Percepción de opciones Inversión de vida Escasez de opciones		
--	--	--	--	--	--	--

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

### CUESTIONARIO DE CLIMA ÉTICO

#### DIRIGIDA A LOS COLABORADORES DEL HOSPITAL II-1 AMAZONAS

Señor colaborador, el objetivo del presente cuestionario es recolectar datos sobre la influencia del clima ético en el compromiso organizacional del Hospital II-1 Amazonas, por lo que le agradecería anticipadamente conteste las preguntas marcando con un aspa (x) la respuesta que usted crea conveniente.

#### DATOS GENERALES:

Edad: ..... años

Sexo:  M  F

Tiempo de servicios: .... años

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

D1: EGOÍSMO	ESCALA DE VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. Las decisiones aquí se ven principalmente en términos de contribución a las ganancias.					
2. En esta Institución, las personas buscan más que todo su propia conveniencia					
3. En esta Institución cada persona decide qué es correcto y qué es incorrecto.					
4. En esta Institución protegen sus propios intereses por encima de otras consideraciones.					
5. Las personas se preocupan por los intereses de la empresa por encima de los intereses de las personas que trabajan allí.					
6. En esta empresa los trabajadores no se conducen por sus propios valores (ética personal)					
7. Las personas en esta Institución se preocupan mucho por lo que sea mejor para ellas mismas.					
8. En esta institución no se toma en cuenta a cada persona a la hora de tomar decisiones.					
9. Se espera que las personas hagan cualquier cosa para promover los intereses de la empresa.					
10. Se espera que las personas hagan cualquier cosa para favorecer los intereses de la Institución.					

11. El trabajo se considera de inferior calidad solo cuando perjudica los intereses de la Institución.					
12. Las decisiones en esta Institución son evaluadas principalmente en términos de su contribución a lograr utilidades.					
13. El trabajo se considera deficiente solo cuando perjudica los intereses de la empresa					
14. La principal responsabilidad para las personas en esta Institución es considerar primero la eficiencia.					
15. En esta Institución la manera más eficiente es siempre la manera correcta.					
16. En esta Institución, se espera por encima de todo, que cada persona trabaje eficientemente					
17. En esta Institución siempre se buscan decisiones eficientes a los problemas.					
<b>18. D2: BENEVOLENCIA</b>					
19. Las personas en esta empresa consideran que el espíritu de equipo es importante					
20. En esta Institución las personas siempre buscan el bien de los demás.					
21. Lo más importante para nosotros en esta Institución es lo que sea mejor para la otra persona.					
22. En esta Institución una preocupación central es lo que es mejor para cada individuo.					
23. La gente está muy preocupada por lo que es generalmente mejor para los empleados de la empresa.					
24. Lo más importante para nosotros es lo que sea mejor para todos en la Institución.					
25. La preocupación más importante es procurar el bien de todas las personas de la 26. Institución.					
27. En esta Institución las personas se preocupan mucho por lo que es generalmente mejor para los empleados.					
28. Las personas en esta Institución consideran importante el espíritu de equipo.					
29. La preocupación más importante es el bien de toda la comunidad.					
30. En esta Institución se espera que usted siempre haga lo que es correcto para el usuario.					

31. Las personas en esta Institución tienen un fuerte sentido de responsabilidad hacia la comunidad externa.					
32. Las personas en esta Institución se preocupan activamente por los intereses de los usuarios.					
33. El efecto de las decisiones de los usuarios es un asunto de interés prioritario en esta 34. Institución					
35. Las personas exitosas en esta empresa se rigen por las reglas.					
36. En esta Institución, se espera que las personas sigan sus propias creencias morales y personales.					
37. En esta Institución no hay espacio para la moral o la ética personal.					
38. En esta Institución la consideración más importante es el sentido que cada persona tiene sobre lo que es correcto y lo que es incorrecto.					
39. Se espera que todos cumplan con las reglas y procedimientos de la empresa.					
40. Aquí es muy importante seguir las reglas y procedimientos de la Institución					
41. Se espera que todos se ciñan a las reglas y procedimientos de la Institución					
<b>42. D3: PRINCIPIOS</b>					
43. Las personas exitosas en esta Institución se rigen estrictamente por las reglas					
44. Las personas exitosas en esta Institución obedecen estrictamente las políticas institucionales.					
45. Las personas exitosas en esta empresa obedecen estrictamente las políticas de la empresa.					
46. En esta Institución la principal consideración es si una decisión viola alguna ley.					
47. Se espera que las personas cumplan con la ley y con los estándares profesionales por encima y más allá de otras consideraciones.					
48. En esta Institución se espera que las personas cumplan estrictamente con los estándares legales y profesionales.					
49. En esta Institución, la ley o código de ética profesional es la consideración principal					

**CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DIRIGIDA A LOS COLABORADORES DEL HOSPITAL II-1 AMAZONAS**

<b>D1: AFECTIVO</b>	<b>ESCALA DE VALORACIÓN</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en el hospital.					
2. En realidad, siento como si los problemas del hospital fueran los míos.					
3. Tengo un fuerte sentido de pertenencia con el hospital.					
4. Me siento ligado emocionalmente con el hospital.					
5. Me siento como “parte de la familia” en el hospital.					
6. El hospital tiene un gran significado personal para mí.					
7.					
<b>8. D2: CONTINUIDAD</b>					
9. Por ahora, permanecer en el hospital refleja tanto necesidad como deseo.					
10. Sería muy difícil para mí, dejar el hospital ahora, incluso si deseara hacerlo.					
11. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar el hospital en la que trabajo ahora.					
12. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar el hospital.					
13. Si no hubiera invertido tanto de mí en el hospital, yo podría considerar trabajar en otro lugar.					
14. Una de las consecuencias negativas de dejar el hospital sería la escasez de otras alternativas disponible.					
<b>15. D3: NORMATIVO</b>					
16. No siento ninguna obligación de permanecer en el hospital					
17. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar el hospital ahora, no sería lo correcto.					
18. Me sentiría culpable si dejo el hospital ahora.					
19. El hospital donde trabajo merece mi lealtad.					
20. No dejaría el hospital ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.					
21. Siento que le debo mucho al hospital					

## Anexo 3. Validez y confiabilidad



### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Clima ético y su influencia en el compromiso organizacional en un Hospital II-1, Provincia de Utcubamba

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario de clima ético

**3. TESISISTA:**

Br. Tuesta Navarro, Edison Waldir

**4. DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 09 de Junio de 2022



Monica Del Pilar Pintado Damián

**Mag. Mónica del Pilar Pintado Damián**

*Magister en Negocios Internacionales y Administración Pública*

DNI): 42406433

EXPERTO





**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**5. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Clima ético y su influencia en el compromiso organizacional en un Hospital II-1, Provincia de ~~Ucubamba~~

**6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario de compromiso organizacional

**7. TESISISTA:**

Br. Tuesta Navarro, Edison ~~Walter~~

**8. DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 09 de ~~Junio~~ de 2022

  
*Mónica Del Pilar Pintado Damián*

~~Mag.~~ *Mónica del Pilar Pintado Damián*

*Magister en Negocios Internacionales y Administración Pública*

*DNI): 42406433*

*EXPERTO*



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **PINTADO DAMIAN**  
Nombres **MONICA DEL PILAR**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **42406433**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO**  
Rector **MARIANO AGUSTIN RAMOS GARCIA**  
Secretario General **MIGUEL ANGEL JIMENEZ GAMARRA**  
Director **JUAN EDUARDO AGUINAGA MORENO**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAESTRA EN ADMINISTRACION  
CON MENCION EN GERENCIA EMPRESARIAL**  
Fecha de Expedición **19/06/15**  
Resolución/Acta **365-2015-CU**  
Diploma **A1872628**  
Fecha Matrícula **Sin información (\*\*\*\*\*)**  
Fecha Egreso **Sin información (\*\*\*\*\*)**

Fecha de emisión de la constancia:  
03 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000844429

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 03/08/2022 10:59:04-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima ético y su influencia en el compromiso organizacional de un Hospital II-1, Provincia de Utcubamba

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de clima ético

### 3. TESISISTA:

Br. Tuesta Navarro, Edison Waldir

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 11 de mayo de 2022

Mg. Yessica Rocio Calva Herrera

DNI. N.º 44694552 Teléfono N.º 942012199

EXPERTO



### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**1.TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Clima ético y su influencia en el compromiso organizacional de un Hospital II-1, Provincia de Utcubamba

**2.NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario de compromiso organizacional

**3. TESISISTA:**

Br. Tuesta Navarro, Edison Waldir

**4.DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 11 de mayo de 2022

Mg. Yessica Rocio Calva Herrera

DNI. N.º 44694552 Teléfono N.º 942012199

EXPERTO



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **CALVA HERRERA**  
Nombres **YESSICA ROCIO**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **44694552**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**  
Rector **DÁVILA ROJAS ÁNGEL FRANCISCO**  
Secretario General **QUIÑONES ESPINOZA JORGE LUIS**  
Director De La Escuela De Posgrado **VILLEGAS CHÁVEZ HÉCTOR DIÓMEDES**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAESTRO EN CIENCIAS MENCIÓN: SALUD PÚBLICA**  
Fecha de Expedición **13/09/21**  
Resolución/Acta **1677-2021-UNC**  
Diploma **UNC 0007819**  
Fecha Matrícula **17/04/2015**  
Fecha Egreso **15/12/2018**

Fecha de emisión de la constancia:  
03 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000844499

**JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA**  
JEFA  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 03/08/2022 11:17:50-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO****1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Clima ético y su influencia en el compromiso organizacional en un Hospital II-1, Provincia de Utcubamba

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario de clima ético |

**3. TESISISTA:**

Br. Tuesta Navarro, Edison Waldir

**4. DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 10 de junio de 2022



Marco Agustín Arbulú Ballesteros  
INGENIERO DE SISTEMAS - CP 236031  
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN

*Dr. Marco Agustín ~~Arbulú~~ Ballesteros*

*DNI. N.º 16756158 Teléfono N.º 924073384  
EXPERTO*

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 5. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima ético y su influencia en el compromiso organizacional en un Hospital II-1, Provincia de Utcubamba

### 6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de compromiso organizacional

### 7. TESISTA:

Br. Tuesta Navarro, Edison Waldir

### 8. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 10 de junio de 2022



Marco Agustín Arbulú Ballesteros  
INGENIERO DE SISTEMAS - CP 236031  
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN

Dr. Marco Agustín ~~Arbulú~~ Ballesteros

DNI. N.º 16756158 Teléfono N.º 924073384  
EXPERTO

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **ARBULU BALLESTEROS**  
Nombres **MARCO AGUSTIN**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **16756158**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO**  
Rector **MARIANO AGUSTIN RAMOS GARCIA**  
Secretario General **MIGUEL ANGEL JIMENEZ GAMARRA**  
Director **JUAN EDUARDO AGUINAGA MORENO**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAESTRO EN ADMINISTRACION  
CON MENCION EN GERENCIA EMPRESARIAL**  
Fecha de Expedición **04/10/2013**  
Resolución/Acta **1619-2013-R**  
Diploma **A1597063**  
Fecha Matrícula **Sin información (\*\*\*\*\*)**  
Fecha Egreso **Sin información (\*\*\*\*\*)**

Fecha de emisión de la constancia:  
**03 de Agosto de 2022**

**CÓDIGO VIRTUAL 0000844574****JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA**  
**JEFA**Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 03/08/2022 11:41:24-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(\*\*\*\*\*) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe>





## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima ético y su influencia en el compromiso organizacional de un Hospital II-1, Provincia de Utcubamba

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de clima ético |

### 3. TESISISTA:

Br. Tuesta Navarro, Edison Waldir

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 11 de mayo de 2022

Mg. Max Antonio Gutiérrez ~~Rivasplata~~

DNI. N.º 10206398 Teléfono N.º 969324648  
EXPERTO



## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 5. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima ético y su influencia en el compromiso organizacional de un Hospital II-1, Provincia de Utcubamba

### 6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario compromiso organizacional

### 7. TESISISTA:

Br. Tuesta Navarro, Edison Waldir

### 8. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 11 de mayo de 2022

Mg. Max Antonio Gutiérrez ~~Rivasplata~~

DNI. N.º 10206398 Teléfono N.º 969324648

EXPERTO



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **GUTIERREZ RIVASPLATA**  
Nombres **MAX ANTONIO**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **10206398**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A.**  
Rector (E) **ENRIQUE OSVALDO BEDOYA SANCHEZ**  
Secretaría General **IVON BEVERLI ALCAZAR PEREZ**  
Director **RAFAEL SERAFIN CASTAÑEDA CASTAÑEDA**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAESTRO EN DERECHO PENAL**  
Fecha de Expedición **19/05/17**  
Resolución/Acta **18274-2017-R-UAP**  
Diploma **047027**  
Fecha Matrícula **04/03/2013**  
Fecha Egreso **04/07/2013**

Fecha de emisión de la constancia:  
03 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000844595

**JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA**  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 03/08/2022 11:47:14-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Clima ético y su influencia en el compromiso organizacional de un Hospital II-1, Provincia de Utcubamba

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario de clima ético

**3. TESISTA:**

Br. Tuesta Navarro, Edison Waldir

**4. DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 11 de mayo de 2022

Mg. *Dafne Geraldine Zuñe Luyo*

DNI. N.º 47836457 Teléfono N.º 912851038  
EXPERTO

Acti  
Va a l



**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**5. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Clima ético y su influencia en el compromiso organizacional de un Hospital II-1, Provincia de Utcubamba

**6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario de compromiso organizacional

**7. TESISISTA:**

Br. Tuesta Navarro, Edison Waldir

**8. DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 11 de mayo de 2022

Mg. *Dafne Geraldine Zuñe Lluen*

DNI. N.º 47856457 Teléfono N.º 912851038

EXPERTO



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **ZUÑE LLUEN**  
Nombres **DAFNE GERALDINE**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Número de Documento de Identidad **47856457**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**  
Rector **TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA**  
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**  
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**  
Fecha de Expedición **10/11/21**  
Resolución/Acta **0684-2021-UCV**  
Diploma **052-134532**  
Fecha Matrícula **01/04/2019**  
Fecha Egreso **09/08/2020**

Fecha de emisión de la constancia:  
03 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000844604

**JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA**  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 03/08/2022 11:51:12-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Confiabilidad del instrumento

**Tabla 07**

*Fiabilidad del clima ético*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,768	35

**Tabla 08**

*Fiabilidad del compromiso organizacional*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,719	35

#### Anexo 4. Matriz de consistencia

<b>FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>	<b>ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO</b>	<b>TÉCNICA / INSTRUMENTO</b>
¿Cómo influye el clima ético en el compromiso organizacional en un Hospital II-1, Amazonas?	Establecer la influencia del clima ético en el compromiso organizacional en un Hospital II-1, Amazonas	HI. Existe influencia del clima ético en el compromiso organizacional en un Hospital II-1, Amazonas	<b>VI.: clima ético</b>	<b>Unidad de Análisis</b>  Colaboradores	<b>Enfoque de investigación:</b>  Cuantitativo  De tipo básica  <b>Diseño:</b>  No experimental de nivel explicativo y corte transversal	<b>Técnica:</b> encuesta  <b>Instrumento:</b>  cuestionario
<b>Problemas específicos:</b>  ¿Cuál es el nivel del clima ético?  ¿Cuál es el nivel del compromiso organizacional?  ¿Cómo influyen las dimensiones del clima ético en el compromiso organizacional en un Hospital II1, Amazonas?	<b>Objetivos Específicos:</b>  Identificar el nivel del clima ético  Identificar el nivel del compromiso organizacional  Determinar el efecto de las dimensiones del clima ético en el compromiso organizacional en un Hospital II-1, Amazonas	H0. No existe influencia del clima ético en el compromiso organizacional en un Hospital II-1, Amazonas,2022.		<b>Población</b>  50  <b>Muestra</b>  Censal		
			<b>VD.: Compromiso organizacional</b>			



## Anexo 5. resultados

BaseEdison.lav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 80 de 80 variables

	Encuestado	@1 Las de sionesaquisev nprincipalme	@2 Enesta Instituciónlaspe sonasbuscam	@3 Enesti Institucióncada ersonadecidequ	@4 Enesti Instituciónprot gensuspropisim	@5 Laspe sonaspreocu panporfosintere	@6 Enesti empresalostrat ajadoresnosoco	@7 Laspe sonasenestains tituciónseprec	@8 Enesti Instituciónose omeencuenta	@9 Seesj eraquelaspers nshagancualqu	@10 Seesj eraquelaspers nshagancualqu	@11 Etrabi joseconsidera inferioralidese
1	1	3	2	3	2	2	4	4	4	4	4	3
2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	5
4	4	4	1	4	4	4	5	5	4	5	5	4
5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
6	6	4	3	4	4	5	2	5	4	5	4	5
7	7	3	2	2	3	2	3	4	4	4	3	3
8	8	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
9	9	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4
10	10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	12	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4
13	13	3	2	3	3	3	5	4	4	5	4	4
14	14	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4
15	15	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4
16	16	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2
17	17	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4
18	18	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
19	19	3	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3
20	20	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4
21	21	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
22	22	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
23	23	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	3
24	24	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
25	25	3	5	1	2	2	3	4	5	4	4	4

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

30°C Deels zonnig 15:13 19/07/2022

Resultado1.spv (Documento2) - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

Resumen de procesamiento de casos

	Caso		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
CLIMA ÉTICO	50	100,0%	0	0,0%	50	100,0%
COMPROMISO	50	100,0%	0	0,0%	50	100,0%

Descriptivos

	Estadístico	Error estándar	
			CLIMA ÉTICO
95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	168,03	
	Límite superior	174,13	
Media recortada al 5%		170,11	
Mediana		171,50	
Varianza		203,055	
Desviación estándar		14,250	
Mínimo		141	
Máximo		197	
Rango		56	
Rango intercuartil		26	
Asimetría		,000	,337
Curstosis		-1,113	,662
COMPROMISO	Media	73,58	,927
95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	71,72	
	Límite superior	75,44	
Media recortada al 5%		73,63	
Mediana		73,50	
Varianza		42,942	
Desviación estándar		6,553	

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

30°C Deels zonnig 15:13 19/07/2022