

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE**  
**CIENCIAS DE LA SALUD**



**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL DEL**  
**PERSONAL ASISTENCIAL DEL HOSPITAL LUIS NICASIO**  
**SÁENZ, LIMA 2021**

Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Salud  
con mención en Gestión de los Servicios de Salud

**Autor:**

Gutiérrez Cayllahua, José Heraclio

**Asesor:**

Cano Mejía, Jenny Evelyn

Código ORCID: [0000-0001-5638-972X](https://orcid.org/0000-0001-5638-972X)

**Huacho - Perú**

**2022**

## Índice general

Índice general.....	ii
Índices de tablas.....	iii
Índices de figuras.....	iv
Palabras clave: .....	v
Constancia de Originalidad.....	vi
Título.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
Introducción.....	1
Metodología.....	12
Resultados.....	15
Análisis y discusión.....	19
Conclusiones.....	22
Recomendaciones.....	23
Referencias bibliográficas.....	24
Anexos.....	32

## Índices de tablas

<b>Tabla 1</b> <i>Nivel de percepción de la variable compromiso organizacional del personal asistencial del servicio de Otorrinolaringología del Hospital Nacional PNP LNS, Lima 2021</i> .....	15
<b>Tabla 2</b> <i>Nivel de percepción de la variable Clima Laboral del personal asistencial del servicio de Otorrinolaringología del Hospital Nacional PNP LNS, Lima 2021</i> .	16
<b>Tabla 3</b> <i>Relación entre el compromiso organizacional y el clima laboral del personal asistencial del servicio de Otorrinolaringología del Hospital Nacional PNP LNS, Lima 2021</i> .....	17
<b>Tabla 4</b> <i>Relación entre las dimensiones de clima laboral y el compromiso organizacional del personal asistencial del servicio de Otorrinolaringología del Hospital Nacional PNP LNS, Lima 2021</i> .....	18

## Índices de figuras

<b>Figura 1</b>	<i>Distribución de respuestas del nivel Compromiso Organizacional.....</i>	15
<b>Figura 2</b>	<i>Distribución de respuestas del nivel de Clima Laboral .....</i>	16

**Palabras clave:**

<b>Tema</b>	Compromiso organizacional, clima laboral
<b>Especialidad</b>	Gestión de los Servicios de Salud

**Keywords:**

<b>Theme</b>	Organizational commitment, work environment
<b>Specialty</b>	Health Services Management

**Línea de Investigación**

<b>Línea de Investigación</b>	Gestión y administración en los servicios de salud
<b>Área</b>	Ciencias Médicas y de Salud
<b>Sub área</b>	Ciencias de la Salud
<b>Disciplina</b>	Salud Pública

## Constancia de Originalidad



### CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

#### HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado “**Compromiso organizacional y clima laboral del personal asistencial del Hospital Luis Nicasio Sáenz, Lima 2021**” del (a) estudiante: **José Heraclio Gutiérrez Cayllahua**, identificado(a) con **Código N° 3016100174**, se ha verificado un porcentaje de similitud del 19%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 11 de Julio de 2022



UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN  
Dr. CARLOS URBINA SANJINES  
VICERRECTOR



**NOTA:**

Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

## **Título**

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL DEL PERSONAL  
ASISTENCIAL DEL HOSPITAL LUIS NICASIO SÁENZ, LIMA 2021**

**ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND WORK CLIMATE OF THE CARE  
STAFF OF THE LUIS NICASIO SÁENZ HOSPITAL, LIMA 2021**

## Resumen

El trabajo de investigación conto el siguiente propósito en determinar la relación que existe entre el clima laboral y el compromiso organizacional del personal asistencial del servicio de Otorrinolaringología del Hospital Nacional PNP LNS, Lima 2021. Es básico, descriptiva y correlacional, de diseño no experimental y transaccional. La población conto con una totalidad del personal del servicio de Otorrinolaringología. En el recojo de los datos se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento se aplicó dos cuestionarios relacionados al compromiso organizacional y clima laboral. Los cuestionarios que validaron fue por el juicio de expertos y la confiabilidad se probó con el estadígrafo alfa de Cronbach; para establecer la correlación entre las dos variables de la investigación se empleó la prueba de normalidad y según los resultados uso la prueba no paramétrica del coeficiente de correlación de Spearman. Se evidencia que hay correlación positiva moderada significativa ( $Rho = 0,695$ ;  $p = 0,000$ ) entre las variables del estudio.

## **Abstract**

The research work had the following purpose in determining the relationship between the work environment and the organizational commitment of the care staff of the Otorhinolaryngology service of the National Hospital PNP LNS, Lima 2021. It is basic, descriptive and correlational, with a non-experimental design and transactional. The population had a totality of the personnel of the Otorhinolaryngology service. In collecting the data, the survey was used as a technique and two questionnaires related to organizational commitment and work environment were applied as an instrument. The questionnaires that were validated were by expert judgment and reliability was tested with Cronbach's alpha statistician; to establish the correlation between the two variables of the investigation, the normality test was used and, according to the results, the non-parametric test of the Spearman correlation coefficient was used. It is evident that there is a significant moderate positive correlation ( $Rho = 0.695$ ;  $p = 0.000$ ) between the study variables.

## **Introducción**

En la revisión de los antecedentes, entre clima laboral y compromiso organizacional, se pudo observar:

En abril la OPS/OMS (2020), acepto el crecimiento de fenómenos nuevos laborales que alteran el ambiente de trabajo en cada establecimiento médico para los cuales no existe o ninguna explicación ya que no existen los mismos efectos a pesar de la presencia de características similares o el contexto del trabajo social médico.

Especialistas como Lu, Wan y Li (2020), Argumentan que estos cambios en el entorno laboral y los efectos no previstos en las instalaciones médicas se deben a factores que convergen en las presiones sociales sobre las instalaciones médicas. La premisa teórica que ofrecían era que estas características, aunque complejas en la motivación y comportamiento social, las organizaciones deberían presentar principios generales de identidad a nivel interno.

Arciniega (2002), refiere que el compromiso organizacional es un tema relevante en los profesionales de Recursos Humanos, ya que se considera fundamental que lo empleados conozcan la empresa, disfruten y realicen bien el trabajo. Por lo tanto, es fundamental la comprensión de la naturaleza, la evolución y los efectos del compromiso de los empleados.

Se han realizado estudios en diversos momento y empresas para investigar la relación entre las variables, compromiso organizacional y clima laboral, con resultados según a su realidad.

En un estudio descriptivo relacional en una muestra de 187 profesionales del Hospital de Contingencia en Tingo María – Huáncο, con la intención de estudiar la relación de la precepción del clima institucional y compromiso de los profesionales con la institución de salud, se reporta que el 63,1% de profesionales de salud, han referido que el Clima Organizacional es saludable. En cuanto a la Dimensión Cultura Organizacional: en el sub dimensión Motivación con un 58% y sub dimensión Conflicto con el 40% son apreciados como no saludables. En la dimensión diseño Organizacional, sub dimensión remuneración con el 46%, y el 48.7% en

comunicación es no saludables. En la dimensión Potencial humano, las cuatro sub dimensiones son apreciadas como no saludables en casi el 50 % de la muestra (Campos, 2020).

Así también, Campos (2020), encuentra que el 72% de los profesionales de salud sienten estar altamente comprometidos con la organización, y según las dimensiones se anota que el 50.3% de profesionales dentro el compromiso afectivo, el 67.9 % con el compromiso de continuidad y el 61.5% con el compromiso normativo. Encontrando relación significativa entre clima organizacional del Hospital de contingencia Tingo María.

En Tarapoto – Perú, se realizó un estudio descriptivo correlacional, en 70 trabajadores, teniendo como propósito fue estudiar la correlación clima laboral y compromiso organizacional. Para recoger datos del clima laboral usaron el instrumento CL-SPC de Palma que estudia las dimensiones de autorrealización, involucramiento laboral, condiciones laborales, comunicación y supervisión. En la variable Compromiso laboral se utilizó el instrumento de Meyer y Allen que considera las dimensiones de compromiso, normativo, de continuidad y afectivo. Reporta correlación positiva baja entre las variables estudiadas (Rho de Spearman 0,277), concluyen del autor que el compromiso organizacional está determinado por el nivel de clima laboral (Rengifo, 2018).

En el Hospital Nacional Dos de Mayo – Lima, se realizó en el año 2017, un estudio para determinar la relación entre el compromiso organizacional y clima laboral en las enfermeras del area de hospitalización. Se utilizó como instrumento para recolectar datos sobre clima organizacional el propuesto por Sonia Palma Carrillo y el compromiso organizacional el instrumento de Meyer y Allen. La mayoría de enfermeras apreciaron el clima laboral como bajo, opinaron en el nivel medio (75.2%), y el 21% en la categoría baja y en el menor porcentaje (3.8%) en la categoría alta. Con el estudio del coeficiente de correlación de Sperman se determinó que había una correlación positiva débil entre las variables estudiadas ( $r=0,390$ ). Así mismo reporta correlación positiva débil entre clima organizacional y compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad y (Vela, 2018).

En el Norte de Chipre, Berberoglu (2018), estudio a 213 profesionales de la salud de hospitales públicos para determinar la relación entre desempeño organizacional y compromiso organizacional. Para estudiar clima organizacional utilizó la versión corta (14 ítems) de la escala CLIOR, adaptada por Peña-Suárez calculándose su confiabilidad con el coeficiente alfa de Cronbach; para estudiar compromiso organizacional se adoptó el cuestionario de Meyer y Allen. Reporta correlación positiva entre el compromiso organizacional y el desempeño organizacional percibido, en sus conclusiones sostiene que el clima organizacional es predictor del compromiso organizacional.

En México se realizó un estudio con el propósito de generar una propuesta de intervención con enfoque de desarrollo organizacional, con una relación entre clima organizacional y compromiso laboral. Conformada con una población de 22 trabajadores que laboran en el Centro de Salud. En cuanto al clima organizacional, sienten más personalmente el aporte del individuo, entre tanto las oportunidades de mejorar en el apoyo y reconocimiento de los jefes directos, y la claridad de su misión. Al describir el compromiso con el trabajo en términos de compromiso emocional, menos de la mitad estaría feliz si lo restante de su vida está trabajando con un 45,4% y solo el 36,4% sintió que los problemas de la organización les pertenecen. El 36,4% no está de acuerdo o en desacuerdo con el sentimiento de vinculación con la organización y el 22,7% tiene sentimiento de pertenencia a la organización. Los informes establecen una relación significativa entre las variables de estudio (García, 2018).

En Trujillo, Se realizó una encuesta a 84 trabajadores del Hospital La Esperanza, con el fin de determinar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los empleados. Se utilizan herramientas de confiabilidad comprobada y contrastada, como la Workplace Social Climate Scale (WES). La Escala de Cumplimiento Normativo de Meyer y Allen para la Medición del Cumplimiento Normativo, dos herramientas diseñadas para la ciudad de Trujillo. Los resultados sobre los niveles del clima laboral mostraron el nivel medio (82,1%), mientras que en sus dimensiones las relaciones muestran el nivel medio (82,1%), la estabilidad media

(67,9%) y finalmente la autopercepción, media (56). %). En cuanto a la adherencia organizacional, encontramos que el 61,9% fue promedio. Predomina el nivel medio en los aspectos de afecto y continuidad. Normativamente hablando, el 63,1% dijo que su nivel es medio. Al estudiar el coeficiente de correlación de Spearman, se identificó una correlación negativa muy débil ( $r = -0,015$ ) (Pineda, 2018).

En un hospital de Chiclayo – Perú, Se realizó un estudio descriptivo correlacional entre los socios de salud del Hospital Regional Docente Las Mercedes. Y se informó en sus resultados que el 61,6% de los encuestados informaron que el entorno regulatorio se encuentra en algún lugar entre malo y saludable. Asimismo, el 29,3% de ellos calificó el clima actual como bueno. El 40,9% de los participantes afirmaron que su compromiso con la organización era moderado y/o moderado, mientras que el 31,9% de los colaboradores afirmaron que su compromiso con la organización sí era alto. En cuanto al grado de significación estimado por estadística: coeficiente de Pearson ( $r = 0,312$ ), indicando una relación débil entre las variables de estudio, concluyendo que la relación entre las variables fue baja entre el personal médico de dicha hospital (Cortez, 2016).

En Irán se estudió en grupo de 90 enfermeras de un hospital universitario con el propósito de investigar la relación entre compromiso institucional y clima organizacional. Para recolectar los datos se utilizó los cuestionarios estándar para compromiso organizacional de Allen y Meyer y para clima organizacional se utilizó en cuestionario de Halpin y Crofts (OCDQ). Mediante la prueba de Pearson se determinó que existía una relación positiva significativa entre clima organizacional y compromiso organizacional ( $r = 0,269$ ,  $p = 0,01$ ), y también que existía una relación positiva significativa entre evitación organizacional y emocional ( $r = 0,208$ ,  $p = 0,049$ ) y entre enfoque productivo y compromiso estándar y continuo ( $r = 0,308$ ,  $p = 0,003$ ). Concluye que el entorno regulatorio puede ser una estrategia valiosa para mejorar el cumplimiento organizacional (Bahrami, et. al. 2016).

En Chile en el año 2016, en su estudio tuvo como propósito de conocer la relación entre el ambiente normativo y el compromiso formal de un hospital de baja complejidad, así como identificar los aspectos del ambiente más relevantes para el

compromiso, para sugerir priorizar la gestión del trabajo con fines de mejora. Se estudiaron un total de 102 empleados del Hospital Llay-Llay (Aconcagua), y se les aplicó un cuestionario de clima organizacional. Se evidencio una relación entre el clima organizacional y el nivel de compromiso formal ( $p: 0,004$ ), donde también se evidenció que los aspectos del clima organizacional más relacionados con el compromiso formal es la comunicación (0,000), motivación (0,041) y el estilo de supervisión (0,015) e identidad (0,001) (Obreque, 2016).

La definición del concepto de ambiente de trabajo no tiene una composición estable, depende de cómo es percibido los fenómenos del trabajo, la producción, las relaciones sociales, y la actividad, así como del comportamiento que allí se produce. Su condición muchas veces cambia por la apariencia y el aspecto exterior, por lo que en algunos casos el ambiente de trabajo puede verse como bueno, muchas veces malo, y en ocasiones otros son completos e incompletos o también pueden tener un estilo diferente de discriminación, clasificación y medición (OMS, 2010).

El clima laboral, es un proceso dinámico que cambia en las coordenadas espacio-temporales, lo que no garantiza su previsibilidad, ni siquiera a corto plazo. Por ello, desarrollar la capacidad de anticiparse a las situaciones adversas y destructivas permitirá reducir su deterioro, mediante un tratamiento que prevenga los síntomas, y lo más importante, comprender que las dimensiones están en un segundo plano (Olaz, 2009).

El clima laboral, conocido como clima organizacional, se define como un conjunto de actividades, condiciones y hábitos que la empresa que este relacionado con la satisfacción en los empleados en su entorno laboral. En otras palabras, el clima organizacional tiene como objetivo promover un buen ambiente de trabajo, centrándose en el espacio en el que los empleados realizan sus tareas diarias y creando experiencias positivas para ellos (Olaz, 2009).

El concepto de clima organizacional ha sido estudiado como variable dependiente o independiente, que puede ser considerada desde un punto de vista funcional, como variable dependiente de las variables con las que interactúa, comunicación, motivación, etc., liderazgo y trabajo en equipo, que pueden cambiar su peso

explicativo con el tiempo, no afectan Todos los componentes de la organización son de la misma manera. Por otro lado, el clima organizacional también puede convertirse en una variable independiente ya que se relaciona con el nivel de actividad, productividad y crecimiento de la organización, entre otros factores. Esta perspectiva dual hace que el entorno organizacional sea el motor y el impulsor de la cantidad de relaciones que se pueden crear en el mapa de tipos (Olaz, 2013).

El clima laboral se considera que tiene cinco dimensiones, la primera se trata de “Realización personal”, define como una visión de la naturaleza humana arraigada en formas organizativas que perciben cómo actuar de como los grupo u individuos realizan sus tareas, el servicio que les corresponde. Este concepto ha sido vinculado por Burns y Stalker (1961) mejora las relaciones humanas e industriales que esta muy influenciada por los factores accidentales de la acción corporativa a nivel de empresa. Es por tanto un aspecto que va más allá de las teorías reservadas y sugiere modos específicos de qué y cómo desde otro modo de ver del desarrollo profesional y personal en el lugar de trabajo (OIT, 2019).

La segunda dimensión de clima laboral es “Involucramiento laboral”, Es un concepto derivado de un método de promover la participación más activa de los empleados, en cuanto a su estrecha alineación con las metas y objetivos institucionales. Presentan retos y compromisos que se alinean con los compromisos funcionales (CDE, 2020). El compromiso de los empleados también es como hablar con la naturaleza humana y cómo interactúa en las organizaciones o lugares de trabajo. Más que revelar una persona cuerda o una persona con miedo, nos muestra como un ser humano, como un ser humano sensible, intuitivo y creativo. De hecho, al modelo humano se suma el hecho de que uno se ve a sí mismo ganando, ganando y celebrando la victoria, pero puede ser insignificante en el desempeño de sus funciones (OIT, 2019).

La tercera dimensión de la variable clima organizacional es la “Supervisión”, Se considera un tema de intercambio que apoya el buen funcionamiento y producción de la empresa. Según el concepto, sólo puede darse si una persona trabaja en un ambiente de lealtad mutua, del empleado a supervisor o de supervisor a trabajador; Corresponde entonces a una especie de contrato o convenio laboral real, que implica

capacitar continuamente a los empleados para que desarrollen tareas cada vez más complejas o para encontrar formas de automatizar procedimientos, sin reducir o distorsionar los hábitos y patrones de desarrollo (Daley, 2020).

Desde este punto de vista, la supervisión es un concepto diverso y flexible que desafía en la asignación de responsabilidades mediante de la innovación, siempre considerando temas de seguridad laboral y otorgamiento de créditos La aplicación particular de cada persona, dependiendo del desempeño de la persona en el flujo de trabajo o plan de negocios (Daley, 2020). Para el empleado o proveedor de atención médica, esto significa aceptar una jerarquía laboral flexible, con estándares de trabajo acordados mutuamente y responsabilidad compartida, para la estabilidad y eficiencia del trabajo corporativo (OPS, 2019).

La cuarta dimensión es “Comunicación”, define como la manera en que los mensajes se transmiten de una persona a otra y la forma en que un mensaje puede entenderse en relación con una idea en procesos complejos. Sin embargo, hay ciertos factores que afectan la claridad y la fluidez de la comunicación, como las redes de comunicación, dirección y la orientación de la comunicación (vertical u horizontal), los efectos secundarios de la comunicación y la informalidad. despierto, etc (CDC, 2020)

Los elementos fundamentales de la comunicación empresarial están relacionados con la estructura de los canales de comunicación que son muy variables y diversos según cambien las metas y objetivos del trabajo corporativo. Por lo tanto, la comunicación es generalmente más difícil de lograr en los proveedores de atención médica de nivel 1-3 que, en entornos más complejos, debido a la forma en que se definen los canales de comunicación. En organizaciones más complejas, parece inhibir más el flujo de información que las organizaciones pequeñas conviertan sus elementos básicos en operaciones (OIT, 2019; OMS, 2010).

La quinta dimensión se considera a las “Condiciones laborales”, como dimensión del clima laboral se ha identificado que el entorno empresarial presenta desafíos importantes para la implementación de estrategias, junto con las preocupaciones ambientales o el entorno empresarial puede operarse en la medida en que se pueda

identificar la escasez o el agotamiento de los recursos, y los costos operativos aumentan las desviaciones en política empresarial, en la medida en que se encuentren en las que esté sujeta a cambios del ordenamiento jurídico y/o situaciones de la empresa, puede considerarse como una dimensión del entorno de trabajo en constante cambio porque depende en gran medida de situaciones sociales y/o factores psicosociales que pueden reducir la funcionalidad o eficacia del empleado (OIT, 2019).

El concepto de compromiso organizacional, según Montoya (2014), se alinea con Meyer y Allen, definen el compromiso organizacional como un estado psicológico donde tiene como característica la organización y una persona, influyendo en lo que pueda decidir de seguir continuando o si abandona la organización. Los autores argumentan que el compromiso organizacional es una construcción multidimensional que incluye tres tipos de compromiso organizacional: emocional, comunicativo y normativo. Este enfoque tridimensional, que ha generado la mayor cantidad de investigación y apoyo en las últimas décadas, es la teoría más estudiada.

La estructuración del concepto compromiso organizacional en tres dimensiones es la más aceptada, siendo la primera dimensión el “Compromiso afectivo”, que según García & Ibarra (2012), Se refiere a las relaciones afectivas que las personas forman con la organización, reflejando la conexión emocional a través de la satisfacción percibida de necesidades (particularmente psicológicas) y expectativas, valoran la longevidad en la organización, se sienten orgullosos de pertenecer a la organización, se sienten identificados, compartidos y quiero quedarme allí. Esta conexión es lo que hace que los empleados aprecien y disfruten trabajar en su organización.

En consecuencia, los empleados con este tipo de compromiso tienden a trabajar en beneficio y en beneficio de la compañía donde pertenecen. El cual está relacionado con la motivación intrínseca, donde los trabajadores realizan una actividad placentera simple realizada sin ninguna motivación extrínseca, experimentan una sensación de placer y satisfacen fuertes intereses y deseos personales. Asimismo, este concepto de compromiso emocional es el que más apoyo tiene por parte de los estudiosos que se han dedicado a esta investigación (Montoya, 2014).

La segunda dimensión de la variable compromiso organizacional, es lo que se considera “Compromiso de continuidad”, que según García y Ibarra (2012), se trata del reconocimiento humano, enfrentando los costos (económicos, físicos y psicológicos) que el trabajador perderá si deja la organización y las escasas oportunidades de encontrar otro trabajo, si decide renunciar. Por lo tanto, el trabajador está vinculado a la organización porque invirtió dinero, tiempo y esfuerzo y dejarla significa perderlo todo; además de descubrir que disminuyen las oportunidades fuera de la empresa, también aumenta su compromiso con la empresa.

La tercera dimensión del concepto de compromiso organizacional se refiere según García y Ibarra (2012), la creencia en la lealtad a la organización, en el sentido moral, es de alguna forma de pago, quizás para obtener ciertas ventajas. El compromiso organizacional se define como la obligación donde el empleado permanece en la organización y se refiere a las normas sociales que se deben seguir para que la organización funcione bien. Asimismo, esta obligación se refiere a la creencia en la lealtad a la organización, que va desde el sentido de la moral, por recibir ciertos beneficios como capacitación, pago por aprendizaje, etc., hasta despertar en los empleados un sentido de reciprocidad hacia la empresa. La empresa, comprometiéndose así con la organización hasta el momento señalado.

El presente estudio se justifica a nivel teórico ya que permitió determinar la brecha de la información entre la relación del clima laboral y compromiso organizacional en el empleado del servicio de otorrinolaringología del Hospital Nacional PNP LNS.

En lo práctico se justifica porque las actividades que se implementen y se ejecuten para observar la relación del clima laboral y compromiso organizacional del servicio de Otorrinolaringología del Hospital Nacional PNP LNS, se podrá proponer un plan de intervención utilizando la información recogida en el presente estudio y de las investigaciones revisadas en los antecedentes.

El aporte social es el beneficio que se podrá ofrecer a los trabajadores del servicio de Otorrinolaringología del Hospital Nacional PNP LNS, extensible a los demás servicios que se podrá reflejar también en los usuarios al ser atendidos por personal de salud sensibilizado con su trabajo. También la presente investigación representa

un aporte que servirá más adelante para posteriores investigaciones y para orientar a los responsables del área de salud en formular planes de mejoramiento continuo en las respectivas variables de estudio.

Para tal efecto en el estudio plantearon la pregunta siguiente: ¿Cuál es la relación entre las variables compromiso organizacional y clima laboral del personal asistencial del servicio de Otorrinolaringología del Hospital Nacional PNP LNS, Lima 2021?

En la definición conceptual de las variables se indica lo siguiente:

Compromiso organizacional, Es una condición psicológica cuya caracterización es la relación entre una organización y una persona el cual afecta en la toma de decidir si deja o continua la organización, reglas o sentimientos (Montoya, 2014).

El clima organizacional, es un conjunto de hábitos, actividades y condiciones que es dado una compañía y el cual tiene una relación directa en los trabajadores en su centro laboral (Olaz, 2013).

Las hipótesis que se plantearon en la presente investigación fueron:

H1: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el clima laboral del personal asistencial del servicio de Otorrinolaringología del Hospital Nacional PNP LNS, Lima 2021

Ho: No existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el clima laboral del personal asistencial del servicio de Otorrinolaringología del Hospital Nacional PNP LNS, Lima 2021

Asimismo, el objetivo general fue: Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el clima laboral del personal asistencial del servicio de Otorrinolaringología del Hospital Nacional PNP LNS, Lima 2021.

Se planteo tres objetivos específicos: Determinar el nivel de percepción de la variable compromiso organizacional del personal asistencial del servicio de Otorrinolaringología del Hospital Nacional PNP LNS, Lima 2021; Determinar el nivel de percepción de la variable clima laboral del personal asistencial del servicio

de Otorrinolaringología del Hospital Nacional PNP LNS, Lima 2021; Establecer la relación entre las dimensiones de clima laboral y la variable compromiso organizacional por el personal asistencial del servicio de Otorrinolaringología del Hospital Nacional PNP LNS, Lima 2021.

## Metodología

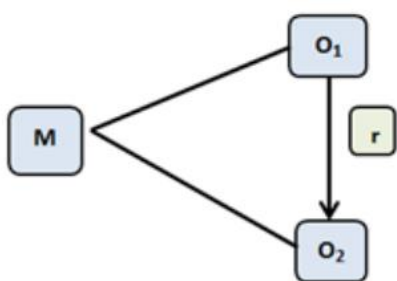
Es de tipo aplicada por que tiene como finalidad aplicar modelos teóricos para la obtención de los resultados y planteamiento de acciones de mejora (Parra, 2018).

El estudio es de tipo Correlacional ya que según Cancela (2010), el estudio esta relacionado en lo que quiere aclarar o decir entre las variables de estudio. Los coeficientes de correlación brindan sobre la magnitud, grado y dirección de las variables clima laboral y compromiso organizacional.

Las variables no fueron manipuladas, y solamente se recopiló información mediante dos cuestionarios dirigido al personal asistencial del servicio de Otorrinolaringología del Hospital Nacional PNP LNS, Lima 2021.

El diseño es no experimental, según Smith y Davis (2003) Es un enfoque de encuesta para comprender un problema humano o social mediante la recopilación de opiniones detalladas de los informantes y su implementación en un entorno natural. Esto significa que las variables de estudio no cambian intencionalmente. Por lo tanto, es no experimental, el cual observa el fenómeno tal como ocurre en su contexto natural, para su posterior análisis, de manera que no se manipulan variables de compromiso organizacional y clima laboral, solo que se ve el fenómeno como realmente es. Así mismo, este estudio es transversal, ya que se realizó en un corto período de tiempo para realizar el estudio propuesto.

### Diseño de la investigación:



Dónde:

M: Muestra

O1 Variable compromiso organizacional

O2: Variable clima laboral

r: Correlación de las variables

Para este estudio de investigación se contó con una población del personal asistencial del servicio de Otorrinolaringología del Hospital Nacional PNP LNS, Lima 2021, conformado por 57 colaboradores. Según Arias (2006), define la población a un conjunto infinito o finito de elementos con las caracterizaciones el cual las conclusiones del estudio serán extensivas.

Para analizar la técnica e instrumentos de recolección de datos del estudio presente se define en lo siguiente:

Se empleó como instrumentos dos cuestionarios, según Arias (2006) indica que el cuestionario es una relación de interrogantes, realizado de modo escrito. Del mismo modo, Hurtado (2000) señala que el cuestionario es un conjunto de interrogantes relativas a una temática, para la obtención de informaciones. Un cuestionario referente a al compromiso organizacional y otro al clima laboral.

Para clima organizacional se utilizó la Escala multidimensional (CL-SPC) de Sonia Palma (2004), Montoya (2014) lo adapta (Ver Anexo 3). Cuenta con 50 ítems, donde tiene 10 ítems para las 5 dimensiones cada una. Las dimensiones son: Realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Para su medición tiene en cuenta tres categorías representativas como resultado de puntajes elegibles asignados a las categorías seleccionadas directamente mediante la aplicación de una escala opcional de 5 Likert a la respuesta para cada elemento., los mismos que son Nunca (1), A veces (2), Casi siempre (3), Siempre (4). Estas categorías son consideradas para determinar la calificación en tres categorías valorativas, estas son: Alto (151-200 pts.), Medio (100-150 pts.) y Bajo (menor a 50-99 pts.)

Para compromiso organizacional se utilizó el instrumento elaborado por Fonseca, Cruz, y Chacón (2019) (Ver: Anexo 3). La escala cuenta de 22 ítems, distribuidos entre 3 dimensiones. Las dimensiones son: Compromiso afectivo (con 9 ítems), Compromiso de continuidad (con 5 ítems) y Compromiso normativo (con 8 ítems). tiene en cuenta para su medición tres categorías representativas como resultado de puntajes elegibles asignados a las categorías seleccionadas directamente mediante la aplicación de una escala opcional de 5 Likert a la respuesta para cada elemento, los

mismos que van desde Nunca (1), A veces (2), Casi siempre (3), hasta Siempre (4). Estas categorías son consideradas para determinar los puntajes en la presentación de tres categorías valorativas, estas son: Alto (66 - 88pts), medio (44 - 65pts), bajo (22 - 43pts)

Se validó los instrumentos por juicio de tres expertos y la confiabilidad por medio del alfa de Cronbach, donde el coeficiente de 0,985 y 0,950 sobre compromiso organizacional y clima laboral, respectivamente, que evidencia alta confiabilidad de los dos instrumentos (véase en anexo 4).

El procesamiento y análisis de información se realizaron mediante el SPSS para representar con precisión la secuencia de escaneo detallada en los datos requeridos. De manera similar, las estadísticas descriptivas, que Milton (2001) define como métodos relacionados con la recopilación, presentación y caracterización para describir un conjunto de datos, es usado para describir adecuadamente las distintas características del conjunto.

En la estadística inferencial uso para la comprobación de la hipótesis que se planteó, según Arias (2006) el procedimiento por medio el cual infieren las características de una población desde la muestra significativa. Con la prueba de Kolmogorov-Smirnov, la cual según Arias (2006), ponen en comparación a la distribución empírica acumulada los datos de la muestra con la distribución esperada si en caso los datos son normales; y si la distribución de datos no es normal, es usado la correlación de Spearman para probar la hipótesis.

## Resultados

**Tabla 1**

*Nivel de percepción de la variable compromiso organizacional del personal asistencial del servicio de Otorrinolaringología del Hospital Nacional PNP LNS, Lima 2021*

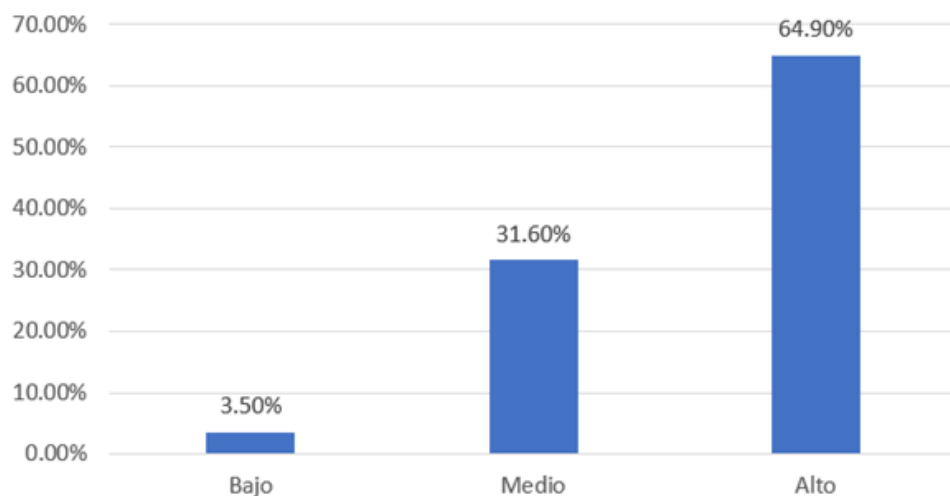
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	2	3,5	3,5
Medio	18	31,6	35,1
Alto	37	64,9	100,0
Total	57	100,0	

Nota: Encuesta aplicada

La percepción del compromiso organizacional del personal asistencial del servicio de Otorrinolaringología en mayoría es alta (64.9%), alrededor de una tercera parte (31.6%) el compromiso organizacional en término medio, y únicamente el 3.5% el compromiso organizacional se califica como bajo.

**Figura 1**

*Distribución de respuestas del nivel Compromiso Organizacional*



**Tabla 2**

*Nivel de percepción de la variable Clima Laboral del personal asistencial del servicio de Otorrinolaringología del Hospital Nacional PNP LNS, Lima 2021*

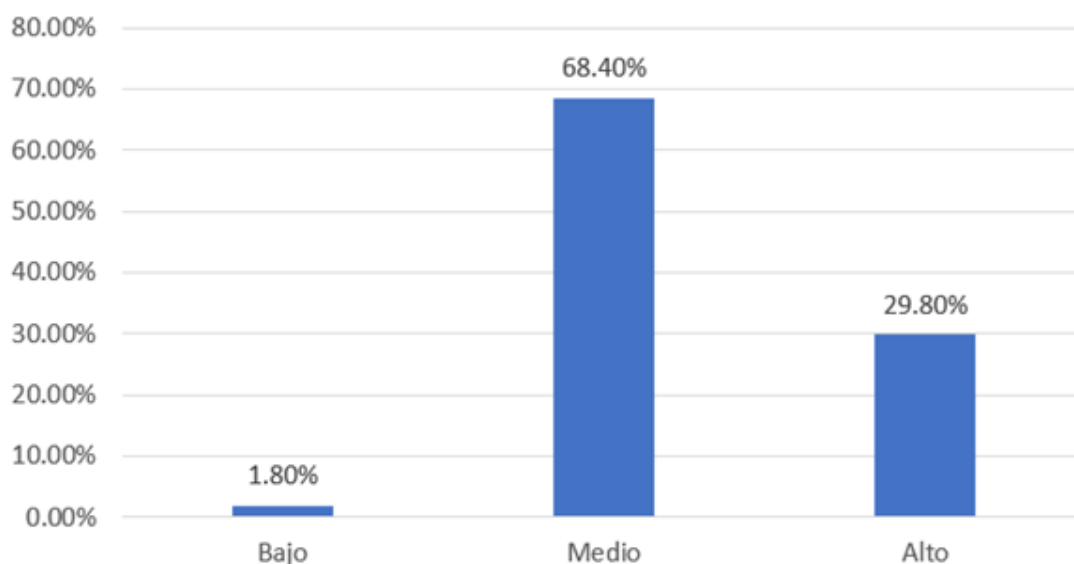
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	1	1,8	1,8
Medio	39	68,4	70,2
Alto	17	29,8	100,0
Total	57	100,0	

Nota: Encuesta aplicada

El nivel de Clima Laboral en la mayoría del personal personal asistencial del area de Otorrinolaringología del Hospital PNP LNS. Lima, es percibido como de nivel medio (68.4%), como de nivel alto el 29.8% y en nivel bajo menos del 2% (1.8%) del personal.

**Figura 2**

*Distribución de respuestas del nivel de Clima Laboral*



**Tabla 3**

*Relación entre el compromiso organizacional y el clima laboral del personal asistencial del servicio de Otorrinolaringología del Hospital Nacional PNP LNS, Lima 2021*

		Clima Laboral	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	57
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,695**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	57

Nota: Base de datos SPSS 25

En la tabla 3, indican en sus resultados que hay una correlación positiva moderada entre la variable compromiso organizacional y clima laboral siendo Rho Spearman 0,695, con una significancia de  $p=0,000$ .

**Tabla 4**

*Relación entre las dimensiones de clima laboral y el compromiso organizacional del personal asistencial del servicio de Otorrinolaringología del Hospital Nacional PNP LNS, Lima 2021*

		Compromiso Organizacional	
Rho de Spearman	Realización personal	Coefficiente de correlación	,643**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	57
	Involucramiento	Coefficiente de correlación	,719**
		Sig. (bilateral)	,000
	N	57	
	Supervisión	Coefficiente de correlación	,577**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	57
	Comunicación	Coefficiente de correlación	,689**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	57
	Condición laboral	Coefficiente de correlación	,585**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	57

En la tabla 4, señalan en sus resultados que mediante Rho de Spearman existe una correlación positiva moderada entre la dimensión realización personal y el compromiso organizacional de 0,643 y significancia de  $p=0,000$ , una correlación positiva alta entre la dimensión involucramiento y la variable compromiso de 0,719, y significancia de  $p=0,000$ , una correlación positiva moderada entre la dimensión supervisión y la variable compromiso organizacional de 0,577 y significancia de  $p=0,000$ , una correlación positiva moderada entre la dimensión comunicación y la variable compromiso organizacional de 0,689 y  $p=0,000$  por último, una correlación positiva moderada entre la dimensión condición laboral y compromiso organizacional de 0,585 y significancia de  $p=0,000$ .

## **Análisis y discusión**

Al respecto los resultados, del primer objetivo específico Identificar el nivel de percepción de la variable compromiso organizacional del trabajador asistencial del área de Otorrinolaringología del Hospital PNP LNS, Lima 2021, se encuentra que la percepción del compromiso organizacional en la mayoría es alta (64.9%), alrededor de una tercera parte (31.6%) el compromiso organizacional en término medio, y únicamente el 3.5% el compromiso organizacional se califica como bajo (Ver Tabla y Figura 1).

Por lo que, se puede pensar que el personal del servicio se siente comprometido con las actividades del servicio. Pero hay que resaltar la existencia dentro del personal, alrededor de la tercera parte (35.1%) que tienen nivel medio y bajo en cuanto a identificarse con su organización, por lo cual no estaría muy identificadas con las actividades del servicio donde trabajan. El nivel de compromiso organizacional reportado por Campos (2020) en un grupo de profesionales de la salud, es más alto (72.2%), es preciso que los encargados de la gestión en el Hospital Nacional PNP LNS, Lima planifiquen alguna actividad que estimule la identificación con la organización que conducen.

Con respecto al nivel de percepción del clima laboral del personal asistencial del área de Otorrinolaringología se encontró que, en su mayoría es percibido como de nivel medio (68,4%), de nivel alto en segundo término (29,8%) y de nivel bajo menos del 2% (1,8%) como se evidencia en la Tabla y Figura N°2. Contrastando los datos obtenidos en la presente investigación con el estudio realizado por Cortez (2016) se evidencia un resultado similar pues la mayoría reportó un clima laboral en nivel intermedio 61.6% mientras que solo el 29.3% de los encuestados catalogaron el clima laboral como bueno. Sin embargo, hay otros estudios como el reportado por Pineda (2018) en empleados del Hospital I, la Esperanza de Trujillo en donde los resultados de clima laboral es algo mejor dado que el 82.1% calificaron como de nivel medio el clima laboral de su centro de trabajo. De todas maneras, hay que resaltar el bajo porcentaje de profesionales de la salud que perciben el clima laboral como de alto nivel, en el presente estudio, siendo menos del 30%. Por lo tanto, es

evidente que se necesita mejorar el ambiente laboral de los profesionales de la salud para comprometer al personal con los propósitos de la organización, porque es razonable que mientras mejor sea el clima laboral del personal asistencial mejor será el compromiso organizacional que presenten los mismos en el área de Otorrinolaringología del Hospital Nacional PNP LNS, como se puede inferir de la correlación positiva encontrada.

Se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para relacionar las variables compromiso organizacional y clima laboral, porque la distribución los datos no era de distribución normal de Gauss en una de las variables, determinada con la prueba de Kolmogorov-Smirnov, como se presenta en anexo 5.

La relación entre compromiso organizacional y clima laboral en los empleados de Otorrinolaringología del Hospital Nacional PNP LNS, Lima 2021, es mostrado en la Tabla 3, señalan que hay correlación positiva moderada entre la variable clima laboral y compromiso organizacional (Rho Spearman 0,695, con una significancia de  $p=0,000$ ). El resultado está alineado con la hipótesis propuesta en el presente estudio. Estos resultados contrastan con el estudio que anteriormente realizó Cortez (2016) quien había reportado correlación positiva baja entre las variables ( $r=0,312$ ); de igual manera en estudios como el realizado por Vela, (2018) y Rengifo (2018) se encontraron una correlación positiva baja y débil (con  $r=0.390$  y  $r=0.277$  respectivamente). Así mismo, en el estudio de Pineda (2018), también tuvieron una correlación muy baja y negativa ( $r= 0.015$ ) entre ambas variables por lo cual, con estos resultados no se ha podido demostrar una alta correlación en las variables estudiadas.

Tomándose a la variable clima laboral como independiente y la variable compromiso organizacional como dependiente; entonces se puede identificar la dimensión más relacionada y también lo contrario; con esto se puede sugerir algún programa de intervención para mejorar el clima laboral y de ese modo el compromiso organizacional.

Con respecto a la obtención de los resultados la correlación entre las dimensiones de Clima Laboral y Compromiso organizacional se encontró una correlación positiva

moderada entre la dimensión realización personal y compromiso organizacional, con un Rho Spearman 0,643,  $p=0,000$  de significancia; de igual manera, cuenta con una correlación positiva alta entre la dimensión Involucramiento y el compromiso organizacional, siendo Rho Spearman 0,719,  $p=0,000$  de significancia; Se encontró también, una correlación positiva moderada entre la dimensión supervisión y la variable compromiso organizacional, siendo Rho Spearman 0,577,  $p=0,000$  de significancia; así mismo, existe una correlación positiva moderada entre la dimensión comunicación y la variable compromiso organizacional, siendo Rho Spearman 0,689, con un nivel de significancia de  $p=0,000$ ; y en cuanto a la correlación entre la dimensión condición laboral y el compromiso organizacional se halló que una relación positiva moderada, siendo Rho Spearman 0,585, con un nivel de significancia de  $p=0,000$ . Estos datos evidencian que cada una de las dimensiones de clima laboral llegan a tener impacto en el compromiso organizacional. Estos resultados son similares al estudio de Rengifo (2018), quien obtuvo correlaciones positiva medias al correlacionar las dimensiones de estas dos variables.

## **Conclusiones**

Se encuentra correlación positiva moderada entre clima laboral y compromiso organizacional en los trabajadores asistenciales del servicio de Otorrinolaringología del Hospital Nacional PNP LNS, por consiguiente, que mientras mejor se encuentre el nivel de clima laboral aumentará el compromiso laboral.

El personal asistencial del área de Otorrinolaringología del Hospital Nacional PNP LNS, en su mayoría tienen su compromiso organizacional en nivel alto (64.9%) y, el clima laboral es percibido por la mayoría como de nivel medio (68,4%); necesiándose planificar actividades que favorezcan elevar el nivel de apreciación del clima laboral. que solo es apreciado como bueno por el 29,8% del personal, para de esa forma lograr aumentar el porcentaje del personal comprometido con su organización.

Ninguna de las dimensiones del clima laboral se las encuentra correlación positiva alta con el compromiso organizacional, todas tienen correlación moderada, que necesitaría corregirse.

## **Recomendaciones**

- Primero. Se recomienda que para el personal del servicio de Otorrinolaringología del Hospital Nacional PNP LNS, se realice programas y talleres para favorecer el establecimiento de un clima laboral óptimo que se traducirá en mayor identificación y compromiso con la organización.
- Segundo. Se recomienda que periódicamente se desarrollen sondeos con el propósito de identificar las opiniones del personal asistencial y satisfacer las necesidades cuando la requieran para de esa manera se fomente la apreciación del nivel de percepción del clima laboral por el personal del servicio de Otorrinolaringología del Hospital Nacional PNP LNS.
- Tercero. Se recomienda la implementación de un plan de mejora para potenciar el compromiso organizacional y en efecto mejor el clima organizacional, desarrollando talleres de integración laboral, programas de capacitación para el desarrollo personal y profesional, por ultimo el diseño de políticas de motivación.

## Referencias bibliográficas

- Aguilar Tarazona, G. L. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial, Centro de Salud Palmira, Huaraz, 2018*. (Tesis maestría). Universidad Nacional "Santiago Antunez de Mayolo". Huaráz, Perú.
- Altamirano, M., Galvez, M., & Inche, F. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital de Chancay, Huaral*. (Tesis pregrado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima, Perú.
- Arciniega, L. (2002). *Compromiso Organizacional en México: ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta?* México: Dirección Estratégica.
- Arias, F. (2006). Introducción a la Metodología Científica. *Episteme*, 2(1).
- Avallaneda, M. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en el personal de un Centro de Salud. San Juan de Miraflores, 2018*. (Tesis maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Bahrami, M., Barati, O., Ghoroghchian, M., Montazer, R., & Ezzatabadi, M. (2016). Role of Organizational Climate in Organizational Commitment: The Case of Teaching Hospitals. *Osong Public Health Res Perspect*, 96-100.
- Berberoglu, A. (2018). Impacto del clima organizacional en el compromiso organizacional y el desempeño organizativo percibido: evidencia empírica de los hospitales públicos. *BMC Health Services Research*, 16(2).
- Blanco, L. (2020). *Clima organizacional y el nivel de desempeño laboral del personal del personal en el Centro de Salud la Huayrona*. (Tesis segunda especialidad) Universidad Peruana Los Andes. Huancayo, Perú.
- Borzellino, V., Mirabal, A., & Barrios, R. (2015). Clima y desempeño: una explicación ante relaciones no siempre congruentes. *Compendium*, 16(8), 5-

20. Recuperado el 17 de 08 de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/880/88042525002.pdf>

Brunnet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definiciones, diagnóstico y consecuencias*. México: Editorial Trillas.

Burns, T., & Stalker, G. (1961). *The Management of Innovation*. Londres: Tavistock Publications Ltd.

Butler, B., & Gray, H. (2006). Reliability, Mindfulness, and Information Systems. *MIS Quarterly*, 24(17).

Campos Lozano, E. P. (2020). *Clima y Compromiso Organizacional de los profesionales de salud del Hospital de Contingencia Tingo María- Huánuco, 2019*. Huánuco: Universidad Nacional Hemilio Valdizán.

Cancela, G. (2010). *Metodología de la Investigación Educativa*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.

Caro, M., & Gomez, A. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud Santa Luzmila I - Comas, 2019*. (Tesis maestría). Universidad Nacional del Callao. Lima, Perú.

CDC. (2020). *Guidance for Risk Assessment and Public Health Management of Healthcare Personnel*. Estados Unidos: Interim U.S.

Chiang, M., Riquelme, G., & Rivas, P. (2018). Relación entre desempeño laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Revista Ciencia y Trabajo*, 15(2).

Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional, la dinamica de exito en las organizaciones*. Mexico: Thomson.

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Mc Graw - Hill.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. Mexico: McGraw.

- Cortez Serquen, E. (2016). *Relación entre el Clima y compromiso organizacional de los colaboradores asistenciales del Hospital Regional Docente "Las Mercedes"* - Chiclayo, 2016. Chiclayo: Universidad de Chiclayo.
- Cronbach, L. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(1), 297-334. Recuperado el 28 de 10 de 2021, de [http://cda.psych.uiuc.edu/psychometrika\\_johnson/CronbachPaper%20\(1\).pdf](http://cda.psych.uiuc.edu/psychometrika_johnson/CronbachPaper%20(1).pdf)
- Daley, P. (2020). *We face a pandemic of mental health disorders. Those who do it hardest need our support*. Londres: The Guardian.
- Dubrin, A. (2003). *Fundamentos De Comportamiento Organizacional*. Mexico: Editorial Thopson Paraninfo.
- Franzo, Z. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la Red de Salud, Lambayeque*. (Tesis maestría). Universidad Cesar Vallejo. Chiclayo, Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53259>
- García Orihuela, D. S. (2018). *Diagnóstico de clima organizacional y compromiso laboral en un centro de salud de la Jurisdicción Sanitaria Toluca (2016), como base para la propuesta de intervención con enfoque de desarrollo organizacional*. Toluca: Universidad Autónoma del Estado de México.
- García, M., & Ibarra, L. (2012). *Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la Universidad de Guanajuato*. México: Universidad de Guanajuato.
- Gutierrez Gutierrez, C. A. (2017). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital La Caleta De Chimbote, 2017*. (Tesis posgrado). Universidad Cesar Vallejo. Chimbote, Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11787>
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

- Hui, D., Azhar, E., Madani, T., Ntoumi, F., Kock, R., & Dar, O. (2020). *La continua amenaza epidémica*. Washington: Int J Infect Dis.
- Hurtado, J. (2000). *Introducción a la Metodología Científica*. Caracas: Episteme.
- Hurtado, J. (2000). *Introducción a la Metodología Científica*. Caracas: Episteme.
- Jalanoca, E. (2019). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del CLAS Centro de Salud Ciudad Nueva, Periodo 2019*. (Tesis maestría). Universidad Privada de Tacna. Tacna, Perú.
- James, L. y Jones, A. (1974). Organizational climate: a review of theory and research. *Psychological Bulletin*, 1096–1112.
- Klingner, D., Nalbandian, J., & Romzek, B. (2002). Politics, administration, and markets: Conflicting expectations and accountability. *The American Review of Public Administration*, 117-144.
- Kuhlmann, S. (2019). *Introductions to Comparative public Administration. Administrative Systems and Reforms in Europe*.
- Lu, W., Wan, H., & Li, L. (2020). Psychological status of medical workforce during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study,. *Elsevier*, 288doi:Psychological status of medical workforce during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study,
- Milton, J. (2001). *Estadística para biología y ciencias de la salud*. McGraw Hill.
- Ministerio de Salud. (2019). *Plan Estratégico Institucional-PEI 2019-2024 ampliado del Ministerio de Salud*. Obtenido de Ministerio de Salud.
- Montaño, C., Zapata, L., Inés, C., & Cardona, R. (2002). *Diccionario especializado de conocimiento de trabajo*. Medellín: Universidad de Antioquia.

- Montoya, E. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un Contact Center*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Obreque Huanchuan, A. (2015). *Clima organizacional y compromiso funcionario en Hospital Público de baja complejidad*. Santiago: Universidad de Chile.
- OIT. (2019). *Trabajar para un futuro más prometedor*. Ginebra: Comisión Mundial sobre el Futuro del trabajo.
- Olaz, A. (2009). (Universidad de Murcia) Recuperado el 23 de Agosto de 2009, de Definición de un modelo de clima laboral basado en la gestión por competencias:  
<https://ddd.uab.cat/pub/papers/02102862n91/02102862n91p193.pdf>
- OMS. (2010). *Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS*. Ginebra: OMS.
- OPS. (2019). *Conversaciones sobre Salud. Organización Panamericana de la Salud*. Washington: OPS.
- OPS/OMS. (2020). *Reorganización y expansión progresiva de los servicios de salud*. Washington: OPS.
- Organización Internacional del Trabajo. (27 de Febrero de 2020). *Salud de los trabajadores: Recursos - Preguntas Frecuentes*. Obtenido de [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es)
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2012). *Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud*. Cuba: Scielo.
- Organización Panamericana de Salud (OPS). (2012). *Salud de los trabajadores*. Washington: Biblioteca Digital de OPS (IRIS).

- Oyarce, E. (2019). *Diagnóstico de clima organizacional y desempeño laboral en los Centros de Salud de la Red Chachapoyas*. (Tesis pregrado). Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. Chachapoyas, Perú.
- Palacios, D. (2018). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal administrativo de los distritos de Salud Provincia de Manabi*. Manabi: Revista ECA Sinergia.
- Palma, S. (2014). *Escala Clima Laboral* (1° edición ed.). Lima - Perú. Recuperado el 05 de 07 de 2021
- Palmar, R., Valero, U., & Jhoan, M. (2014). *Competencias y desempeño laboral de los gerentes*. (Tesis posgrado). Universidad Autonoma de Mexico.
- Parra, E (2018). *Las fases del proyecto de investigacion (1era edición)*. Medellin – Colombia.
- Perez, J., & Gardey, A. (2018). *Definición de cooperación*. Mexico: Definicion.de.
- Phaneuf, M. (2005). *Comunicação, entrevista, relação de ajuda e validação*. Loures: Lusociência.
- Pineda Gonzales, M. M. (2017). *Clima laboral y compromiso organizacional en trabajadores del hospital I La Esperanza de Trujillo*. Trujillo: Universidad Privada del Norte.
- Quispe, A. (2018). *Clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de Salud del Centro de Salud Santa Luzmila I, Comas-2018*. (Tesis maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Ramos, D. (2013). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje*. (Tesis pregrado). Universidad Nacional abierta y a distancia, Colombia.

- Raykov, T., & Grayson, D. (2003). A Test for Change of Composite Reliability in Scale Development. *Multivariate Behavioral Research*, 38(2). doi:[https://doi.org/10.1207/S15327906MBR3802\\_1](https://doi.org/10.1207/S15327906MBR3802_1)
- Rengifo Rodríguez, J. L. (2018). *Clima laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del Hospital Base II de la Red Asistencial ESSALUD – Tarapoto*. Tarapoto: Universidad Peruana Unión.
- Rojas, S. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco. *Revista Peruana de Ciencias de la Salud*. doi:<https://doi.org/10.37711/rpcs.2019.1.4.28>
- Ruiz. (2018). *Relacion entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el Centro de Salud I-3 El Estrecho, Micro Red Putumayo 2018*. (Tesis Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Sanchez, B. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en el centro de salud La Ensenada distrito de Puente Piedra- Lima, 2018*. (Tesis pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Sanchez, I., Cabello, Y., & Espino, Z. (2018). El clima organizacional de la clínica estomatológica Fe Dora Beris, del municipio de Santiago de Cuba. *Correo Científico Médico*.
- Segredo, A. (2004). Clima organizacional en salud pública. *Revista Correo Científico Médico de Holguín*, 21(9).
- Smith, A., & Davis, F. (2003). El psicólogo como detective: Una introducción a la realización de investigaciones en psicología. *NJ Pearson*, 12(3).
- Stephen, R. (2010). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson educación.
- Suarez, A. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del Centro de Salud San Fernando - San Juan de Lurigancho , 2019*. (Tesis posgrado). Universidad Nacional de Educación. Lima, Perú.

- Suttle, R. (2019). Habilidades organizativas en el lugar de trabajo. *La voz de Houston*, 1(1).
- Swanson, E., & Ramiller, C. (2004). Review: Innovating Mindfully with Information Technology. *MIS Quarterly*, 26(12).
- Tellez, G. (2018). *Clima organizacional relacionado al desempeño laboral del personal del Centro de Salud "La Natividad", Tacna-2018*. (Tesis maestría). Universidad Cesar Vallejo. Tacna, Perú.
- Torres, N. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del policlinico de Complejidad Creciente Victor Panta Rodriguez ESSALUD Chimbote*. (Tesis pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Chimbote, Perú.
- Turizo, A., & Ruiz, Y. (2020). *Analisis del clima organizacional en la prestación de servicios de salud y como influye en la calidad de la atención*. (Tesis pregrado). Universidad Santiago de Cali. Cali, Colombia.
- Vásquez, M., & Valbuena, F. (2006). *La Pirámide de Necesidades de A. Maslow*. Recuperado el 28 de 10 de 2021, de <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/54248808/piramide-necesidades-maslow-with-cover-page-v2.pdf?>
- Vela Llanos, M. H. (2018). *Clima organizacional y su relación con el compromiso organizacional en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Vera, C., & Gouveia, R. (2015). *Desarrollo y validación de una medida autoinformada del desempeño laboral*. doi:10.1007 / s11205-015-0883-z
- Yin, R. (2002). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.

## Anexos

### Anexo 1: Matriz de Operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Compromiso organizacional	Es una condición psicológica cuya caracterización es la relación entre una organización y una persona el cual afecta en la toma de decidir si deja o continua la organización, reglas o sentimientos. (Montoya, 2014).	Se utilizó la Escala multidimensional (CL-SPC) de Sonia Palma (2004). Cuenta con 50 ítems, donde tiene 10 ítems para las 5 dimensiones cada una. Para su medición, se usará la escala de Likert a la respuesta para cada elemento., los mismos que son Nunca (1), A veces (2), Casi siempre (3), Siempre (4). El baremo: Alto (151-200 pts.), Medio (100-150 pts.) y Bajo (menor a 50-99 pts.)	Compromiso afectivo	-Identificación con la organización. -Involucramiento con la organización	1-9	Ordinal
			Compromiso de continuidad	-Percepción de alternativas. -Inversiones en la organización.	10-15	
			Compromiso normativo	-Lealtad con la organización. -Sentido de obligación	15-22	

Clima laboral	Es un conjunto de hábitos, actividades y condiciones que es dado una compañía y el cual tiene una relación directa en los trabajadores en su centro laboral (Olaz, 2009).	Se utilizó el instrumento elaborado por Fonseca, Cruz, y Chacón (2019). La escala cuenta de 22 ítems, distribuidos entre 3 dimensiones. Cada ítem está en escala de Likert, los mismos que van desde Nunca (1), A veces (2), Casi siempre (3), hasta Siempre (4). Baremo: Alto (66 - 88pts), medio (44 - 65pts), bajo (22 - 43pts)	Realización personal	Desarrollo personal y profesional, oportunidades de progresar en la Empresa	1-10	Ordinal
			Involucramiento laboral	Valores organizacionales y compromiso para el cumplimiento y desarrollo de la organización	11-20	
			Supervisión	Apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario	21-30	
			Comunicación	Claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la Empresa	31-40	
			Condiciones laborales	Elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.	41-50	

## Anexo 2: Matriz de Consistencia

Problema	Variables	Objetivos	Hipótesis	Metodología
<p>¿Cuál es la relación entre las variables compromiso organizacional y clima laboral del personal asistencial del servicio de Otorrinolaringología del Hospital Nacional PNP LNS, Lima 2021?</p>	<p>Compromiso organizacional</p>	<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre las variables compromiso organizacional y clima laboral del personal asistencial del servicio de Otorrinolaringología del Hospital Nacional PNP LNS, Lima 2021</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p>Determinar el nivel de percepción de la variable compromiso organizacional del personal asistencial del servicio de Otorrinolaringología del Hospital Nacional PNP LNS, Lima 2021.</p> <p>Determinar el nivel de percepción de la variable clima laboral del personal asistencial del servicio de Otorrinolaringología del Hospital Nacional PNP LNS, Lima 2021.</p>	<p>Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el clima laboral del personal asistencial del servicio de Otorrinolaringología del Hospital Nacional PNP LNS, Lima 2021</p>	<p><b>Tipo de Investigación:</b> Aplicada</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> No experimental, correlacional.</p> <p><b>Población:</b> 57 colaboradores del personal asistencial.</p> <p><b>Muestra:</b> Censal, contó con los 57 colaboradores.</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario, uno para cada variable de estudio</p>

	Clima laboral	Establecer la relación entre las dimensiones de clima laboral y la variable compromiso organizacional por el personal asistencial del servicio de Otorrinolaringología del Hospital Nacional PNP LNS, Lima 2021.		
--	---------------	--	--	--

### Anexo 3: Instrumentos

#### CUESTIONARIO: CLIMA ORGANIZACIONAL.

##### Clima laboral del personal asistencial del servicio de Otorrinolaringología del Hospital Nacional PNP LNS, Lima 2021.

Para responder se le agradece seguir las siguientes instrucciones:

- Lea detenidamente cada una de las preguntas antes de contestarlas
- Escriba con letra de imprenta y en bolígrafo de color negro o azul
- Indica la opción que te parezca más adecuada, teniendo en cuenta que:

**(4) Siempre (3) Casi siempre (2) A veces (1) Nunca**

N°	Pregunta	1	2	3	4
<b>Realización personal</b>					
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.				
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.				
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.				
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.				
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.				
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.				
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.				
8	En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo.				
9	En mi área o servicio, la información fluye adecuadamente.				
10	Los objetivos de trabajo son retadores.				
<b>Involucramiento laboral</b>					

11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.				
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.				
13	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.				
14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa.				
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.				
16	Se valoran los altos niveles de desempeño.				
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.				
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.				
19	Existen suficientes canales de comunicación.				
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.				
<b>Supervisión</b>					
21	Los supervisores expresan reconocimientos por los logros.				
22	En la organización se hacen mejor las cosas cada día.				
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.				
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.				
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.				
26	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.				
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal.				
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.				
29	En la organización, se afrontan y superan los obstáculos.				
30	Existe buena administración de los recursos.				

<b>Comunicación</b>				
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.			
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.			
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.			
34	La organización fomenta y promueve la comunicación interna.			
35	La remuneración es atractiva con respecto a la de otras organizaciones.			
36	La organización promueve el desarrollo personal.			
37	El servicio brindado al usuario por la organización es motivo de orgullo del personal.			
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.			
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.			
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.			
<b>Condiciones laborales</b>				
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.			
42	Hay clara definición de visión, misión o planes estratégicos.			
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.			
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas o servicios.			
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.			
46	Se reconocen los logros en el trabajo.			
47	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.			
48	Existe un trato justo en la institución.			
49	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.			
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.			

## CUESTIONARIO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Para responder se le agradece seguir las siguientes instrucciones:

- Lea detenidamente cada una de las preguntas antes de contestarlas
- Escriba con letra de imprenta y en bolígrafo de color negro o azul
- Indica la opción que te parezca más adecuada, teniendo en cuenta que:

**(4) Siempre (3) Casi siempre (2) A veces (1) Nunca**

N°	Pregunta	1	2	3	4
<b>Compromiso afectivo</b>					
<b>1</b>	Trabajar en esta institución ha valido el esfuerzo y tiempo invertido.				
<b>2</b>	Esta institución me brinda todo lo necesario.				
<b>3</b>	Trabajar en esta institución me hace sentir bien porque me permite desarrollarme personalmente.				
<b>4</b>	En esta institución valoran mi trabajo.				
<b>5</b>	Me gusta estar en esta institución.				
<b>6</b>	Disfruto mucho trabajar en esta institución.				
<b>7</b>	Trabajar aquí es muy importante para mí.				
<b>8</b>	Trabajar en esta institución permite que satisfaga mis necesidades básicas.				
<b>9</b>	Si esta institución crece, crezco yo también				
<b>Compromiso de continuidad</b>					
<b>10</b>	Respeto las normas de esta institución porque las considero adecuadas.				
<b>11</b>	Me identifico con los valores de esta institución.				
<b>12</b>	Me identifico con los objetivos de esta institución				
<b>13</b>	Trabajo en esta institución porque sus valores son compatibles con mis valores.				

<b>14</b>	Comparto los valores de esta institución.				
<b>Compromiso normativo</b>					
<b>15</b>	Me sentiría culpable si dejara esta institución.				
<b>16</b>	Le debo mucho a esta institución.				
<b>17</b>	No estaría bien dejar esta institución porque me ha dado mucho.				
<b>18</b>	Lo correcto es permanecer en esta institución para retribuirle por lo que me ha brindado.				
<b>19</b>	Aunque me ofrecieran otro empleo, no sería bueno irme de esta institución.				
<b>20</b>	Si dejara esta institución ahora, tendría un gran costo para mí.				
<b>21</b>	La inversión de tiempo y esfuerzo a esta institución me ha sido recompensada.				
<b>22</b>	Me siento en deuda con esta institución.				

#### Anexo 4: Análisis de fiabilidad

##### Alfa de Cronbach de compromiso organizacional

###### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,987	,985	22

##### Alfa de Cronbach de clima organizacional

###### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,938	,950	49

## Anexo 5: Prueba de normalidad

### *Prueba de normalidad del instrumento de Compromiso Organizacional*

Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			
Compromiso Organizacional	Estadístico	gl	Sig.
	,107	57	,100*

Fuente: Base de Datos del Software SPSS 25

Los datos tienen una distribución normal, por tener p valor mayor a 0.05

### *Prueba de normalidad del instrumento de Clima Laboral*

Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			
Clima Laboral	Estadístico	gl	Sig.
	,123	57	,031

Fuente: Base de Datos del Software SPSS 25

Las distribuciones de los datos no tienen distribución normal, señalado por el p valor menor a 0.05

Por no tener una distribución normal los datos de las dos variables en estudio, para el análisis correlacional usaron el coeficiente de correlación de Spearman ( Rho).

## Anexo 6: Ficha de validación

### FICHA DE VALIDEZ POR JUECES EXPERTOS

#### ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimado (a): **Mg. Cesar Ramiro Requejo Llaja – Lic. En Biología**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.


CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	x		
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	x		
3. La estructura del instrumento es adecuado.	x		
4. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	x		
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	x		
6. Los ítems son claros y entendibles.	x		
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	x		

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ x ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

SUGERENCIAS:.....

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Cesar Ramiro Requejo Llaja

DNI N° 08039790

  
Mg. CESAR RAMIRO REQUEJO LLAJA  
DNI N°08039790

Chimbote, 16 de agosto del 2021.

## FICHA DE VALIDEZ POR JUECES EXPERTOS

### ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimado (a): **Mg. Mariela Bazán Castillo – Lic. en Biología**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
8. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	x		
9. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	x		
10. La estructura del instrumento es adecuado.	x		
11. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	x		
12. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	x		
13. Los ítems son claros y entendibles.	x		
14. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	x		

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ x ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

SUGERENCIAS:.....

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Mariela Bazán Castillo

DNI N° 43197119

Chimbote, 16 de agosto del 2021.

  
Mg. MARIELA BAZAN CASTILLO  
DNI N°43197119

## FICHA DE VALIDEZ POR JUECES EXPERTOS

### ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimado (a): **Mg. Jessica Alicia Castagnola Alegría – Lic. en Biología**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
15. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	x		
16. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	x		
17. La estructura del instrumento es adecuado.	x		
18. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	x		
19. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	x		
20. Los ítems son claros y entendibles.	x		
21. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	x		

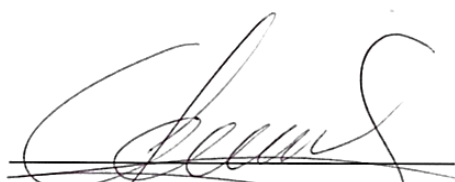
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ x ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

SUGERENCIAS:.....

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Jessica Alicia Castagnola Alegría

DNI N° 07967530

Chimbote, 16 de agosto del 2021.



Mg. Jessica Alicia Castagnola Alegría  
DNI N°07965530

## Anexo 7: Base de datos

BASE DE DATOS\_GUTIERREZ01.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 72 de 72 variables

	V1_P1	V1_P2	V1_P3	V1_P4	V1_P5	V1_P6	V1_P7	V1_P8	V1_P9	V1_P10	V1_P11	V1_P12	V1_P13	V1_P14	V1_P15	V1_P16
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2
8	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	2	2	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
12	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	2
13	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
15																
16																
17																
18																
19																
20																
21																
22																
23																

Vista de datos Vista de variables

BASE DE DATOS\_GUTIERREZ01.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 72 de 72 variables

	P3	V2_P4	V2_P5	V2_P6	V2_P7	V2_P8	V2_P9	V2_P10	V2_P11	V2_P12	V2_P13	V2_P14	V2_P15	V2_P16	V2_P17	V2_P18
1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3
2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3
5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3
6	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3
7	4	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	4	3	3	2	3
8	3	3	3	4	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2
9	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2
10	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
11	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2
12	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
14	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2
15																
16																
17																
18																
19																
20																
21																
22																
23																

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON



## Anexo 9: Reporte de Similitud

Compromiso organizacional y clima laboral del personal asistencial del Hospital Luis Nicasio Sáenz, Lima 2021

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	8%
2	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	3%
3	<a href="https://prezi.com">prezi.com</a> Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	<a href="https://www.lareferencia.info">www.lareferencia.info</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="https://repositorio.uap.edu.pe">repositorio.uap.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
7	<a href="https://ri.uaemex.mx">ri.uaemex.mx</a> Fuente de Internet	<1%
8	<a href="https://1library.co">1library.co</a> Fuente de Internet	<1%
9	<a href="https://repositorio.uct.edu.pe">repositorio.uct.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%



		<1 %
10	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to Institución Tecnológica Metropolitana de Medellín Trabajo del estudiante	<1 %
12	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to EP NBS S.A.C. Trabajo del estudiante	<1 %
14	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %
15	Repositorio.Unsa.Edu.Pe Fuente de Internet	<1 %
16	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.upeu.edu.pe:8080 Fuente de Internet	<1 %
18	opac.unellez.edu.ve Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %



20	<a href="http://www.mysciencework.com">www.mysciencework.com</a> Fuente de Internet	<1 %
21	<a href="http://journals.miau.ac.ir">journals.miau.ac.ir</a> Fuente de Internet	<1 %
22	<a href="http://moam.info">moam.info</a> Fuente de Internet	<1 %
23	<a href="http://repositorio.unsm.edu.pe">repositorio.unsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
24	<a href="http://search.ndltd.org">search.ndltd.org</a> Fuente de Internet	<1 %
25	<a href="http://www.iasj.net">www.iasj.net</a> Fuente de Internet	<1 %
26	<a href="http://repositorio.unab.cl">repositorio.unab.cl</a> Fuente de Internet	<1 %



Excluir citas     
  Apagado     
  Excluir coincidencias < 6 words  
 Excluir bibliografía     
  Activo